Ontario

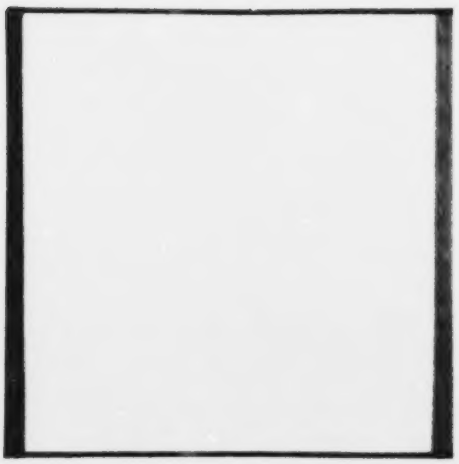
Teacher / Board
Collective
Agreement
Clause File

Numéro 17

Procédures disciplinaires et autres mesures affectant la sécurité de l'emploi:

Evaluation de l'enseignant, juste cause, retenue de l'augmentation et accès aux dossiers personnels 1980-81

Juin 1981



This document may be used freely, but
the ERC should be credited when all
or any part of its contents are referenced.

Procédures disciplinaires et autres mesures affectant la sécurité de l'emploi:

Evaluation de l'enseignant, juste cause, retenue de l'augmentation et accès aux dossiers personnels 1980-81

Juin 1981

La présente publication a été rédigée par les soins de la Commission des Relations de Travail en Education dans le cadre des services qu'elle offre qux parties engagées dans des négociations, ainsi que le prescrit la *Loi de 1975 sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants.*

Le but de cette publication est de:

fournier en qualité d'organisme neutre, des renseignements à jour et précis extraits de conventions collectives écrites, dans le but d'aider les parties durant les différentes étapes de la procédure des négociations.

La publication est fondée sur les conventions collectives écrites négociées entre les enseignants et les conseils scolaires pour l'année de convention 1980-81 (septembre-août), qui ont été déposées auprès de la Commission. Elle contient essentiellement des clauses* reproduites textuellement et qui représentent l'élément qualitatif, par opposition aux autres publications de la Commission qui sont de nature statistique.

Ce document est à la disposition des parties et des autres personnes ou organismes faisant preuve d'intérêt.

Pour tout renseignement concernant cette publication ou demande de renseignements supplémentaires veuillez-vous adresser au:

Services des Recherches
La Commission des Relations de Travail en Education
111 Chemin Avenue
Suite 400
Toronto, Ontario
M5R 3J8
(416) 922-7679

---

*Dans certains cas nous avons ajouté uniquement la partie de la clause qui se rapporte à l'objet de cette publication, et non la clause complète.

DOCUMENTS PUBLIES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL EN EDUCATION

(Des copies supplémentaires de certaines publications peuvent être obtenues sur demande)

1980-81 Conventions collectives entre conseils scolaires et enseignants: Résumés individuels

1981-82 Conventions collectives entre conseils scolaires et enseignants: Résumés individuels

1980-81 Négociations collectives entre scolaires et enseignants: Résumé dans la province

1981-82 Négociations collectives entre scolaires et enseignants: Résumé dans la province

Collective Bargaining Information: A Bibliography of Selected Data Sources

Série monographies

(1979-80) N°. 13 Moyenne pondérée des traitements sur grille, 1978-79 et 1979-80

N°. 14 Procédures en matière de griefs et d'arbitrage, 1979-80

N°. 15 Avantages sociaux assurés et Gratification de retraite, 1979-80

(1980-81) N°. 16 Analyse chronologiques des Conventions collective 1975-76 à 1979-80

N°. 17 Clauses de congé, 1979-80

N°. 18 Statistiques sur les rémunérations 1979-80

N°. 19 Moyenne pondérée des traitements sur grille, 1979-80 et 1980-81

N°. 20 Rapport entre le nombre des élèves et celui des enseignants, 1976-80

N°. 21 Régimes d'Avantages sociaux assurés et de Gratifications de Retraite

Série bibliographies

N°. 1 Le système d'enquête

N°. 2 La médiation

N°. 3 Choix d'offres finales

Séries clauses

(1978-79) N°. 12 Surnombre/excédent, 1978-79

N°. 13 Cherté de la vie, 1978-79

(1979-80) N°. 14 Rapport entre le nombre des élèves et des enseignants, effectifs des classes et nombre d'heures à enseigner

(1980-81) N°. 15 Régimes de Traitement différé et d'Encouragement à la Pension anticipée, 1980-81

N°. 16 Clauses concernant les emplois vacants et les mutations, 1980-81

N°. 17 Procédures disciplinaires et autres mesures affectant la Sécurité de l'Emploi: Evaluation des Enseignants, Juste Cause, Retenue de l'Augmentation et Accès aux dossiers personnels

Placement des enseignants: Répartition de la grille des enseignants de l'Ontario total des enseignants et des inscriptions (31 janvier 1981)

Arbitrage des griefs: Résumés de décisions d'arbitrages concernant des litiges entre les parties prises conformément la *Loi des négociaitons à collective entre conseils scolaires et enseignants, 1975.*

TABLE DES MATIERES

PAGE

1. INTRODUCTION 1

2. LE CONCEPT DE LA DISCIPLINE: EQUILIBRER LES INTERETS DANS LES RELEATIONS ENTRE EMPLOYEURS ET PERSONNEL.....3

2.1 La Common Law de Maître et de Serviteur

2.2 La Convention Collective et la Juste Cause

2.2.1 Le cadre du fond

2.2.2 Le cadre de la procédure

2.2.3 Le cadre des miyens de recours

3. VARIATIONS DANS LES NORMES DE JUSTE CAUSE.....10

3.1 L'employé stagiaire

3.2 Cause de non culpabilité

3.2.1 Incapacité physique

3.2.2 Perte de qualifications

3.2.3 Incompétence

3.2.4 Absentéisme chronique

4. EQUILIBRER LES INTERETS DES CONSEILS SCOLAIRES ET DES ENSEIGNANTS: UNE DIFFERENCE AVEC LE MODELE INDUSTRIEL.....15

4.1 La Loi de 1974 sur l'éducation

4.1.1 Fonctions et Pouvoirs des Conseils scolaires: Les Droits et les Intérêts de l'Employeur

4.1.2 Fonctions et qualités requises des enseignants: Le cadre principal

4.1.3 Préavis, Avertissements et Raisons: Le cadre de la procédure

4.1.4 Le conseil d'Arbitrage: Le cadre des moyens de recours

4.1.5 Enseignants avec contrat de stagiaire

4.2 L'A.A.N.B., 1867: Droits confessionnels

4.3 La Loi de 1975 sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants

4.3.1 Les Parties et la Portée des Négociations

4.3.2 Le Contrat d'Emploi

4.3.3 Droits des Conseils scolaires separés

4.3.4 Arbitrage des griefs

5. JURISPRUDENCE ARBITRALE: CAS D'ARBITRAGE ENTRE ENSEIGNANTS ET CONSEILS.....22

TABLE DES MATTIERES (à suivre) PAGE

6. ANALYSE DE CLAUSES: JUSTE CAUSE ET PRATIQUES D'EVALUATION.....30

6.1 Fréquence des clauses

6.2 Conventions disponibles pour l'analyse

6.3 Juste cause

6.3.1 Décisions disciplinaires et autres Decisions en matière de personnel pouvant être soumises à une Décision pour juste cause

6.3.2 Juste cause définie: le cadre principal

6.3.3 Excédent et juste cause: distinction entre les décisions en matière de personnel

6.3.4 Statut spécial d'enseignants stagiaries

6.3.5 Appel de l'enseignant contre le congédiement et la résiliation

6.3.6 Autres décisions en matière de personnel expressement exclues

6.3.7 Cause confessionnelle

6.3.8 Préavis, raisons et autres procédures

6.3.9 Conséquences du défaut de donner un préavis ou des raisons

6.3.10 Modification de pénalité

6.3.11 Perte d'avantages en cas de licenciement pour cause

6.4 Pratiques utilisées en évaluation

6.4.1 Retenue d'augmentation

6.4.2 Rapports d'évaluation

6.4.3 Examen du rendement/méthodes d'évaluation

6.4.4 Plaintes contre un enseignant

6.4.5 Dossiers personnels: Contenu et accès

7. LECTURES CONSEILLES.....51

8. CLAUSES.....51

1. INTRODUCTION

Pour deux raisons distinctes mais toutefois apparentées, la sécurité de l'emploi dans l'éducation en Ontario est devenue depuis les toutes dernières années une question de première importance.

Tout d'abord, dans une époque de recul dans les inscriptions, d'augmentation des frais et de restrictions fiscales, les conseils scolaires adoptent une méthode plus rigoureuse pour aborder les pratiques existantes en matière de personnel dans les limites de leur budget. La réduction naturelle du personnel - décès, démission et pension - n'a pas suffi à atténuer le problème dans certaines juridictions. Aussi, les enseignants s'inquiètent de plus en plus de pouvoir conserver leurs emplois, surtout que les possibilités d' en trouver un nouveau sont limitées et que le taux du chômage dans l'économie reste élevé.

Le deuxième problème concernant la sécurité de l'emploi est aggravé parce que le souci d'efficacité et de responsabilité pousse à réexaminer les pratiques en matière de personnel. Ces pratiques étaient peut-être inefficaces et déficientes , mais elles passaient relativement inaperçues durant la période de croissance rapide des années 60. L'évaluation de l'enseignant est devenue une préoccupation partagée et croissante auprès de toutes les parties intéressées dans l'Education en Ontario.

C'est pour ces raisons que les décisions concernant le personnel et qui influencent les préoccupations en matière de sécurité de l'emploi, peuvent être classées selon deux genres de critères distincts: celles qui ont une raison économique (par exemple, les rétrogradations "non fautives", mutations, mises à pied et résiliations d'emploi pour soulager les problèmes en rapport avec le recul dans les inscriptions) ou celles qui sont fondées sur la responsabilité et l'efficacité (licenciement et autres décisions pour raisons disciplinaires ou incompétence). Le problème de la sécurité de l'emploi a été soulevé de plus en plus souvent à la table des négociations et il a abouti à faire négocier diverses clauses concernant les pratiques en matière de personnel appliquées dans des systèmes scolaires. Si ces clauses sont introduites dans une convention collective, elles accordent une certaine sécurité de l'emploi en ce sens que leur application peut être assurée au moyen du grief/arbitrage. En examinant les décisions d'arbitrage entre enseignants et conseils, on remarque qu'un certain nombre de décisions en matière de personnel prises par des conseils scolaires ont été annulées ou modifiées d'une certaine manière par les arbitres. Leurs décisions sont souvent motivées non par le fond de l'action du Conseil scolaire, mais par la non observation d'exigences de la procédure précisées dans la convention.

Education Relations Commission
Ontario

Lorsqu'elles négociaient ces clauses, les parties ont en majeure partie identifié ces deux catégories distinctes de décisions concernant le personnel, souvent en déclarant que les postes en surnombre existants ne pourront pas servir à licencier des enseignants pour cause.

Même si la convention ne le prévoit pas expressément, il est admis en common law qu'un employeur peut supprimer des emplois, muter, faire rétrograder ou mettre à pied des employés pour des raisons économiques; les arbitres ne modifieront pas les actes de l'employeur sauf ceux qui sont considérés comme arbitraires, discriminatoires ou faits de mauvaise foi. Toutefois, des groupes d'employés ont réussi à limiter ce droit de la direction en négociant la création d'une procédure complexe en diverses étapes que l'employeur est tenu de suivre avant d'agir. Parmi les limitations nous citerons les droits d'ancienneté, l'évincement, les préavis etc. Pratiquement toutes les conventions entre enseignants et conseils contiennent maintenant des clauses de surnombre/excédent, et le respect de ces exigences en matière de procédure fait de plus en plus souvent l'objet de griefs/arbitrages.

Comme ces clauses ont fait l'objet de publications précédentes de la C.R.T.E. (Dossiers Clauses n° 7 et n° 12), il est inutile d'en traiter ici. Le présent Dossier Clauses a plutôt pour but d'étudier dans les conventions de 1980-81 quelles sont les pratiques en matière de personnel concernant les problèmes de responsabilité et d'efficacité. Notre étude a porté sur des clauses de "juste cause" de même que sur d'autres clauses traitant de pratiques appliquées au personnel qui prévoient une certaine sécurité de l'emploi s'ajoutant à une protection principale pour juste cause, ou octroyée en l'absence de cette dernière. Ce Dossier Clauses étudie: les types de décisions disciplinaires et d'autres décisions concernant le personnel pouvant faire l'objet d'une révision pour juste cause; le genre d'employés qui sont protégés par ces clauses; en cas d'existence de procédures spéciales,quelles sont celles que le Conseil doit observer avant de pouvoir agir et quelles sont les restrictions ou les exceptions qui modifient les clauses générales. Nous examinerons également les clauses concernant les pratiques utilisées dans l'évaluation et qui peuvent être considérées comme offrant certains éléments du concept de "juste cause", comme la retenue de l'augmentation, l'examen du rendement, les rapports d'observation et d'évaluation ainsi que le contenu des dossiers personnels et l'accès à ceux-ci. L'examen de la jurisprudence en matière d'arbitrage peut nous aider à évaluer les conséquences et l'effet de ces pratiques concernant le personnel dans le contexte des négociations collectives, et à cet égard nous nous reportons régulièrement à des cas d'arbitrage de griefs entre enseignants et conseils qui traitaient de l'observance de ces clauses négociées. Enfin, l'Appendice contient des exemples

repris intégralement de chaque principal genre de clause.

Avant de procéder à cette analyse de clauses, il pourrait toutefois être intéressant d'examiner l'historique des effets que les conventions collectives ont exercé sur les droits et les responsabilités des employeurs-employés et, grâce à l'examen de la législation et de la jurisprudence en cette matière, comment les droits et les responsabilités des enseignants et des conseils scolaires diffèrent de ceux des employeurs et du personnel du secteur industriel.

2. LE CONCEPT DE LA DISCIPLINE: EQUILIBRER LES INTERETS DANS LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS ET PERSONNEL

Le concept de la discipline dans l'industrie a fait l'objet d'un certain nombre d'excellentes publications. Nous citerons Adams (1978), Brown et Beatty (1977) et Palmer (1978). Le lecteur qui désire une étude détaillée du problème est prié de consulter ces ouvrages. Toutefois, tous les auteurs que nous venons de citer rapportent le même point: que les aspects qualitatifs de la "juste cause, et le problème de l'équilibre entre les intérêts divergents des employeurs et du personnel sont sans cesse révisés par les arbitres et les tribunaux. A cet égard, nous recommandons particulièrement au lecteur de consulter les publications de cas soumis aux Conseils d'arbitrage et aux tribunaux, ainsi qu'aux divers périodiques qui relatent l'évolution récente dans l'arbitrage des problèmes de travail. Ce que nous offrons ici n'est qu'un cas rudimentaire pour lire l'analyse des clauses présentes dans les conventions collectives entre enseignants et conseils. Nous nous sommes fondés en premier lieu sur le livre d'Adams, et ensuite, lorsque c'était nécessaire, sur ceux de Palmer et de Brown et Beatty.

2.1 La Common Law de Maître et de Serviteur

Avant l'existence des négociations collectives, les relations entre l'employeur et le personnel étaient gouvernées par le principe de Maître et de Serviteur de la commnon law. Ce droit avait une vue très étroite sur les relations entre employeurs et personnel en ce sens qu'une conduite inappropriée était considérée comme une inobservation du contrat, à la suite de laquelle l'employeur avait un droit illimité de mettre fin à un emploi après préavis ou sans préavis s'il y avait cause.

C'est pour ces raisons que cette loi sur le maître et le serviteur comporte de nombreuses lacunes, du moins du point de vue du personnel: les raisons pour licencier sans préavis n'étaient pas précises; il n'existait pratiquement aucune protection contre un licenciement arbitraire; la discipline progressive était inexistante (une large variété d'actes des employés pouvaient faire l'objet d'un licenciement); les moyens de réparation

contractuels n'étaient pas traités individuellement; enfin, nous trouvons l'absence de contrôle judiciaire sur la manière de procéder à un renvoi (absence d'impartialité dans la procédure). En fait, le seul recours de l'employé était un procès coûteux qu'il pouvait intenter contre son employeur s'il avait été congédié injustement, mais même s'il gagnait, le tribunal ne pouvait lui accorder que des dommages-intérêts, mais non sa réintégration.

A cause de ces défauts, les employés ont tenté de réduire ce déséquilibre d'intérêts au moyen de l'action collective. Une des principales acquisitions dans les négociations collectives a été de faire inclure dans pratiquement chaque convention collective la clause qu'un employé ne peut être congédié ou subir de mesure disciplinaire que pour une "juste cause". La protection contre les actes "injustes" d'un employeur était assurée par le mécanisme de l'arbitrage des griefs.

2.2 La Convention Collective et la Juste Cause

La caractéristique la plus importante de la Clause de Juste Cause est qu'elle est rarement définie dans les conventions; elle est cependant en général interprétée comme signifiant que les mesures disciplinaires ne peuvent être arbitraires, discriminatoires, irrationnelles ou déraisonnables, et que certaines normes doivent être observées.

Lorsqu'il doit faire face au caractère souple de la juste cause, l'arbitre a rempli le rôle essentiel d'équilibrer les intérêts de l'employé dans la sécurité de l'emploi - absent en common law - et les intérêts légitimes de l'employeur de préserver le rendement et la productivité de son entreprise.

Par leurs tentatives, les arbitres ont donc assumé l'autorité - dans les questions de discipline et de congédiements - de ceux "qui font la loi", et non seulement ceux qui "interprètent" le contrat. La jurisprudence des conseils d'arbitrage a par conséquent créé ce qu'Adams a appelé une "loi de la discipline industrielle" qui comprend une série de principes sur le fond, la procédure et le recours, en ajoutant un aspect qualitatif au concept de la "juste cause" et en insistant sur l'équilibre des intérêts.

2.2.1 *Le cadre du fond*

Un code ou "loi de l'atelier" a été mis au point pour les normes applicables au lieu de travail; en cas d'infraction, il soutiendra les mesures disciplinaires. (Quoique comme nous le dirons dans une section ultérieure, les infractions involontaires doivent recevoir une attention spéciale). Les "délis industriels" comprennent entre autres l'absentéisme, l'insubordination, l'alcool, la malhonnêteté,

l'incompétence, l'incapacité de s'entendre avec les autres et de nombreux autres domaines. Les règlements qui ont été créés ont un rapport avec l'honnêteté et ils ont été influencés par le sens des valeurs de la collectivité générale à une époque donnée.

2.2.2 *Le cadre de la procédure*

Pour encourager le respect des règles de fond (par acceptation volontaire) et pour offrir l'équité en matière de procédure qui est absente en common law, les arbitres ont mis au point des normes pour la procédure et des principes pour l'imposition de la discipline:

a) Les normes applicables au lieu du travail doivent être notifiées adéquatement;

b) les règles de fond doivent être précises, claires et écrites;

c) les règles doivent être appliquées de manière uniforme;

d) les règles doivent être appliquées impartialement et sans faire de discrimination injustifiée entre les employés;

e) quand une mesure disciplinaire a fait l'objet d'une plainte, l'employeur ne peut pas invoquer de raison différente;

f) en appliquant le principe "celui qui déclare qu'une conduite est coupable a la responsabilité de le prouver", la charge de la preuve dans des griefs en matière de discipline incombe à l'employeur.

Le fait de ne pas observer ces règles de procédure peut entraîner l'annulation ou la modification d'une mesure disciplinaire soumise à l'arbitrage pour juste cause.

2.2.3 *Le cadre des moyens de recours*

C'est dans la création du cadre des moyens de recours pour juste cause, ou dans la portée de la révision des actions disciplinaires, que les opinions et les débats des arbitres ont été les plus divergents. Cependant, les arbitres étaient en général d'accord que les questions suivantes doivent être posées lorsqu'un employé attaque l'équité d'une mesure disciplinaire:

1. L'employé a-t-il donné lieu à une cause juste et raisonnable pour motiver la mesure disciplinaire prise par l'employeur?

2. Si oui, la décision de l'employeur a-t-elle été une réaction excessive après examen de toutes les circonstances entourant le cas?

3. Finalement, si l'arbitre estime la mesure excessive, par quelle autre mesure juste et équitable peut-il la remplacer?

En réponse à la première question, Palmer (p. 194) soulève une question préliminaire que doivent affronter les arbitres:

> "Often questions arise in arbitration whether an act can be considered discipline or, alternatively, whether an act which is clearly of a punitive nature is for some other reason or other *prima facie* incompatible with the concept of just cause."

Cette question, que nous examinerons plus loin de manière plus détaillée, comporte des implications sur l'étendue de la révision à laquelle l'arbitre est autorisé.

En ce qui concerne les normes applicables à la révision d'un grief contestant l'opportunité d'une mesure disciplinaire (Question 2), les opinions des arbitres diffèrent dans une grande mesure. Adams et Brown et Beatty ont donné des normes différentes que les arbitres ont utilisées pour examiner ces mesures:

a) La révision se limite à déterminer si l'action était "arbitraire , discriminatoire, manifestement injuste ou déraisonnable" (l'arbitre ne doit pas *chercher à deviner* la justification d'un acte de l'employeur);

b) elles ont été étendues à l'examen complet à la fois des faits et de la réaction (sur la base du souci de "justice"); ou

c) une norme de compromis, fondée sur le concept du "degré du caractère raisonnable".

Toutefois, quelles que soient les normes adoptées pour la révision, les pleins pouvoirs laissés aux arbitres ne sont pas éliminés entièrement: la plus grande partie de la législation industrielle d'aujourd'hui confère expressément aux arbitres certains pouvoirs pour imposer d'autres pénalités, semblables à celles de l'article 37-(8) de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*.

> "Where an arbitrator or arbitration board determines that an employee has been discharged or otherwise disciplined by an employer for cause and the collective agreement does not contain a specific penalty for infraction that is the subject-matter of the arbitration, the arbitrator or arbitration board may substitute such other penalty for discharge or discipline as to the arbitrator or arbitration board seems just and reasonable in all the circumstances."

Pour déterminer la mesure disciplinaire de remplacement appropriée (Question 3), les arbitres ont dû ajouter un cadre analytique aux normes applicables à la révision arbitrale. Adams déclare (p. 26) que le principe directeur de la mesure disciplinaire consiste à encourager le personnel à se soumettre au

règlement du lieu de travail au moyen de l'application d'une pénalité, et que cette pénalité pouvait atteindre ce but selon les manières suivantes:

a) Dissuasion spéciale: visant directement l'employé fautif et déterminée de manière à influencer son comportement futur;

b) dissuasion générale: cherchant à dissuader des employés fautifs potentiels;

c) accentuation de l'engagement de la communauté: renforcer les habitudes d'interdictions morales et de respect de la loi; ou

d) préventivement: obtenir l'observance des règles en vigueur sur les lieux de travail en retirant le coupable de son travail.

De ces buts dérivent trois conditions concernant la forme appropriée de la pénalité:

a) une action disciplinaire n'est pas indiquée lorsque l'écart de conduite est dû à un acte involontaire de la part de l'employé (voir Section 3.2);

b) la pénalité doit être appliquée de manière à ne pas être excessive (les infractions moins graves doivent être punies moins gravement que les infractions sérieuses); et

c) pour mériter une pénalité, une personne doit, avant d'agir, avoir une connaissance de la règle qu'il enfreint.

En devant décider si une pénalité est appropriée, les arbitres sont sans cesse confrontés à des jugements difficiles pour déterminer quel but de la punition doit recevoir le plus d'attention, quoique la règle générale veut que les pénalités disciplinaires doivent être adaptées aux besoins des employés aussi bien qu'à ceux de l'employeur. Cette règle a donné naissance au concept de la "discipline corrective" qui veut que si le but principal d'une punition est la correction, la punition doit être adaptée au coupable de manière que son erreur lui serve de leçon et que la punition de dernier recours, le licenciement, doit rester en suspens en attendant qu'il soit établi que l'employé ne réagira probablement pas favorablement à une punition moins grave. Le recours à des mesures disciplinaires de gravité progressive (avertissements verbaux, avertissements écrits, suspensions, congédiement) est appelé "discipline progressive". Une doctrine apparentée, "l'incident culminant" a été mis au point: ici

l'arbitre peut examiner un dossier d'une carrière répréhensible comportant des hauts et des bas pour déterminer quels sont les employés à qui une nouvelle chance ne bénéficiera probablement pas.

On a affirmé depuis un certain temps que le concept de la discipline progressive ne peut être appliqué à certaines fautes très graves, et que la mesure disciplinaire qui s'impose serait le congédiement automatique. Dans ces cas, les deuxième et troisième buts de la punition (dissuasion générale et accentuation de l'engagement de la communauté) ont reçu davantage de poids que le premier. Toutefois, certains cas récents contredisent cette idée. Provenant de l'idée de l'effet de la discipline corrective sur la conduite future de l'employé, des cas de congédiements pour par exemple vol, insubordination ou menaces, ont été attaqués sur la foi du "potentiel de réhabilitation" du coupable: ce genre de traitement est plus proche de la discipline que la punition. Le concept de la réhabilitation se concentre en grande partie sur l'employé et, en imposant un fardeau supplémentaire à l'employeur, il est moins capable de favoriser les intérêts de ce dernier. C'est pour cette raison que ce concept a fait l'objet de certaines critiques. Ainsi qu'Adams l'a résumé (pages 35 et suivantes), créer une punition qui soit adaptée à la fois aux employés et aux employeurs est un dilemne auquel les arbitres continuent à devoir faire face:

> "On the one hand is the interest of the employer and the legitimate purposes of punishment in the forms of general deterrence and a dramatization of community values ...
>
> ...
>
> The purposes of punishment, however, continue to be strongly influenced by a corrective impulse and the whole course of modern labour law has been premised on redressing the condition of individual workers. Where a major industrial offense is committed by an employee who is unlikely to misconduct himself again, the resulting pressure in favour of reinstatement is beginning to be felt. This pressure is reinforced by the assumption that, because other employees are by nature law-abiding, general deterrence can be affected by a penalty short of dismissal. If this view never reaches an apex, it may mean that the punishment imposed for major offences is more in the nature of retribution or of restoring a perceived moral imbalance than it is based on genuine concern for general deterrence.

In summary, no one disciplinary concept guides arbitrators in deciding whether the penalty of discharge is excessive. The polycentric nature of this issue which arises from the several and competing interests of employees and employers has meant that a number of concepts vie for attention in any particular case. Each of these approaches is more sensitive to employee interests than was the law of master and servant and each is based on the premise that employees can be made to correct their ways through incremental doses of punishment. Their differences lie in the precise balance struck between the competing interests, and usually centre on an employee's entitlement to a second chance. The actual balance struck is a delicate decision and is often not developed explicitly. Thus in referring to *corrective* discipline, one arbitrator may in fact be given greater weight to employer interests that another arbitrator who pens his decision with numerous references to the employee's potential for *rehabilitation.*"

3. VARIATIONS DANS LES NORMES DE JUSTE CAUSE

Les arbitres n'ont pas seulement mis au point des normes générales pour examiner les plaintes se rapportant à des mesures disciplinaires "injustes" de la part d'employeurs, mais ils ont créé - et continuent à créer - diverses normes pour des types spéciaux de situations qu'ils ont dû trancher sous la rubrique de juste cause.

3.1 L'employé stagiaire

Pratiquement toutes les conventions collectives prévoient deux genres d'employés: les stagiaires et les permanents. L'étendue des droits de l'employé stagiaire en ce qui concerne, en général, la sécurité de l'emploi, et particulièrement, le congédiement/licenciement, ont fait l'objet de nombreux débats entre arbitres. Toutefois, il est généralement admis que la situation des employés stagiaires est plus vulnérable que celle des employés permanents avec ancienneté. Nous citerons Palmer (p.234):

> "Probation means a testing period and in the sense used it must mean a time during which the company has the right to ascertain the suitability of the probationer as a permanent employee. The company during the probation period has the right to lay down standards it expects a probationary employee to meet if he is to be retained, and such standards are not necessarily related to quality and quantity but also may include consideration of an employee's character, ability to work in harmony with others, potentiality for advancement and general suitability as an employee of the company concerned."

En ce qui concerne le congédiement, les conventions collectives ont traité des droits d'un employé stagiaire de manières diverses:

a) le congédiement d'un employé stagiaire a lieu par décision unilatérale de l'employeur;

b) les employés stagiaires ne sont pas protégés par une clause de juste cause; ou

c) les employés stagiaires sont protégés par des clauses de juste cause mais n'ont pas le droit d'interjeter appel contre un renvoi au moyen du grief/arbitrage.

Quoique pour la plupart les arbitres sont d'accord pour la première disposition, ils sont divisés en ce qui concerne les effets de dispositions (b) et (c), particulièrement sur la validité d'une clause qui accorde un droit principal de ne pouvoir être congédié sans juste cause, tout en refusant le droit de faire admettre ce droit principal par le grief /arbitrage.

Lorsque les conventions n'ont pas énoncé le droit des parties concernant le congédiement d'un employé stagiaire, ou lorsque de pareils droits sont limités mais que l'arbitre a néanmoins assumé la juridiction, Brown et Beatty (p.389) ont donné un résumé succinct du problème principal qui confronte les arbitres sur ces matières. Nous en reproduisons ici entièrement le texte:

> "(T)he major issue... is the standard or test by which an employer's decision to terminate a probationary employee should be reviewed. In the vast majority of the earlier awards, and indeed in some of the more recent ones, some arbitrators have expressed the view that unless there is a clause in the agreement to the contrary, the termination of a probationary employee is within the sole discretion of the employer. Indeed, some arbitrators have asserted that in discharging a probationer an employer need not give any reasons for the termination even to the employee. Another arbitrator, however, articulated a standard diametrically opposed to the position adopted by the majority of his colleagues which posits that, unless the agreement provides otherwise, probationary employees are entitled to the same rights in grieving their discharge as seniority rated employees except that such an employee's obvious lack of a long and blameless employment record might not entitle him to the same consideration as it would an employee who had such a record. Although this position has received some support, in the vast majority of awards it has either expressly or implicitly failed to gain acceptance. Between these two polarities, the majority of arbitrators have sought a middle ground. Although there are some differences in approach and result between these awards, common to all of them is the principle that although the employer is obliged to prove some cause for the discharge of a probationary employee, it need not be of the same form or weight as that required to justify the discharge of a seniority rated employee. Necessarily, on this latter standard the termination of a probationary employee would not be subject to the same standard of review as that invoked against the dismissal of a seniority rated employee. Specifically, these awards postulate that a probationary employee may not be discharged for reasons of race, nationality, sex, union affiliation and further than an arbitrator is properly seized of any allegation that such matters formed the basis for the discharge. Some of the awards also recognize that where a probationer was discharged for a specific cause, the employer bears the onus of affirmatively establishing such a cause. Apart from these two matters, however, the majority of the arbitrators have expressed the view that an employer is entitled to discharge a probationary employee on such grounds as unsuitability which might not support the termination of a seniority rated employee and which would embrace such considerations as the character and compatibility of the probationary employee as well as his ability to meet the present and future production standards demanded by the employer. Where a probationer has been terminated under these latter circumstances it has been said that neither the standards nor the conclusions can be challenged at arbitration. However, and again seeking a middle ground between the two extreme standards articulated in the earlier awards, a minority of arbitrators in some recent awards have adopted the position

> that, although it follows from the very purpose of the probationary status that in its determination to retain the services of a probationary employee an employer must have an opportunity to consider and ultimately rely upon matters which go beyond those which would justify the discharge of a seniority rated employee, including questions of compatibility and potentiality, it does not follow that arbitrators are required to defer completely to the employer's judgment on such matters. Rather, these arbitrators would require the employer to prove that the basis on which, the standards against which, and the resulting conclusions upon which it relied to terminate a probationary employee were reasonable and proper. Accordingly, where for example, it is shown that the employer did not apprise the probationer of the deficiencies in his work or the standards to which he was expected to conform, the discharge was held to be neither reasonable nor justified."

Un examen de récents cas d'arbitrage et jugements dénote que les opinions demeurent divisées en ce qui concerne les droits de l'employé stagiaire en matière de congédiement.

3.2 Cause de non culpabilité

L'idée à partir de laquelle les arbitres ont recouru à des pouvoirs importants pour modifier des mesures disciplinaires de l'employeur, est fondée sur l'hypothèse que la conduite d'un employé peut être corrigée; en d'autres termes, si un employé commet une infraction, une punition moindre que le renvoi pourrait avoir l'effet de "corriger" sa conduite future. Toutefois, comme Adams nous a mis en garde et comme Palmer en discute d'une manière assez détaillée au Chapitre 9 de son ouvrage, la discipline n'est pas une réponse appropriée à des actes "involontaires" ou "non corrigibles" d'un employé.

Palmer distingue quatre domaines généraux où des employés ont commis une infraction contre les règlements du lieu de travail à cause de leur *incapacité* d'exécuter leurs tâches, mais non pour s'*être abstenus;* quoique pareils actes non coupables ne soient pas compatibles avec le concept général de la discipline, les arbitres ont abordé ces cas sous la rubrique de juste cause, étant donné qu'en agissant ainsi ils étaient capables d'exercer des pouvoirs de redressement plus grands et que leur révision pouvait être plus étendue que celle qui est accordée normalement à l'évaluation des qualifications d'employé par l'employeur. Cette méthode ne comporte pas de signification spéciale: dans la plupart des cas de griefs, la charge de la preuve incombe au plaignant, tandis qu'en matière de discipline et de congédiement, cette charge incombe à l'employeur.

Toutefois, les arbitres connaissent le besoin d'un équilibre entre les intérêts de l'employé et ceux de l'employeur; ils se sont en général écartés des normes de juste cause habituelles lorsqu'ils ont examiné la réaction d'un employeur envers des infractions "non coupables" au règlement du lieu de travail.

3.2.1 *Incapacité physique*

Il est admis qu'en échange du paiement des salaires, l'employeur a le droit d'exiger que ses employés soient aptes au travail qu'ils exécutent, et qu'il peut renvoyer ceux qui ne le sont pas. Les arbitres limitent leurs pouvoirs à intervenir dans l'évaluation d'un employé par son employeur aux situations dans lesquelles l'employeur aurait agi d'une manière censée être arbitraire, discriminatoire ou déraisonnable. Toutefois, les arbitres ont statué qu'avant de déclarer qu'un employé est *incapable*, l'employeur doit envisager la possibilité de donner un autre poste que cet employé peut occuper aux termes de la convention collective. Dans chaque cas, les mesures disciplinaires ont été jugées comme une réaction inappropriée, et les arbitres ont suggéré qu'à côté de la rétrogradation, l'employeur pouvait recourir à la mise à pied ou à la pension.

3.2.2 *Perte de qualifications*

Il est admis que la direction possède le droit de déterminer les qualifications pour les emplois, et que l'employeur et l'employé peuvent conclure un contrat par lequel l'emploi est accordé sous réserve que l'employé conserve ou obtienne certaines qualifications. Dans certains cas, un employé peut avoir *perdu* une qualification exigée (par exemple la suspension d'un permis de conduire), ce qui pourrait l'empêcher d'accomplir son travail; toutefois, les arbitres ont jugé que la suspension, ou une mise à pied avec possibilité de rappel sont des mesures plus appropriées pour l'employeur qu'un congédiement. Deuxièmement, dans les cas impliquant un *changement* dans les qualifications, l'employé doit être averti de manière qu'il puisse prendre les mesures nécessaires pour acquérir les qualifications demandées; les arbitres ont décidé que si l'employé n'a pas été averti régulièrement, il ne pourra être ni congédié, ni suspendu, ni rétrogradé.

3.2.3 *Incompétence*

De nombreux cas ont permis de suggérer que l'incompétence peut donner lieu à des mesures disciplinaires, mais la frontière est mince entre négliger d'effectuer un travail que l'on est capable d'exécuter et ne pas être capable de le faire. Toutefois, un certain nombre d'arbitres suggèrent qu'il est mieux indiqué pour l'employeur de recourir à la rétrogradation ou à la mise à pied qu'au congédiement. En révisant les autres mesures prises par des employeurs contre des employés pour raison d'incompétence, les arbitres en général évitent à intervenir dans le droit de l'employeur d'évaluer ses employés: ils déclarent cependant qu'afin de pouvoir soutenir des actes de l'employeur:

a) les normes de la révision du rendement doivent être définies clairement;

b) elles doivent être appliquées d'une manière aussi objective que possible; et

c) l'employé doit être averti régulièrement s'il ne satisfait pas aux normes.

3.2.4 *Absentéisme chronique*

Palmer cite l'arbitre Brandt: (p. 330):

"It is now become accepted and recognized that an employer may terminate its contractual relationship with an employee where, through absenteeism which may well be innocent and inexcusable, but is nevertheless continuous, recurring and intermittent, the employer has simply lost the benefit of its burden. In contractual terms the employer contracts that it will pay wages for work performed and there comes a point where, through what may be a blameless set of circumstances, the employee can no longer deliver what he has promised, *viz*, his skills and labour. The interest that the company has in ensuring as far as possible consistency in attendance justifies termination in these situations."

Toutefois, une tendance grandissante se fait jour dans la juridiction selon laquelle, si l'employeur veut justifier une cessation d'emploi pour raison d'absentéisme, il ne doit pas seulement pouvoir prouver un absentéisme injustifié dans le passé, mais également que l'employé sera incapable à l'avenir d'être régulièrement présent à son travail. La jurisprudence récente indique que lorsque l'employeur est incapable de remplir les *deux* conditions exigées, les arbitres rendront en général des décisions probatoires en faveur du plaignant.

4. EQUILIBRER LES INTERETS DES CONSEILS SCOLAIRES ET DES ENSEIGNANTS: UNE DIFFERENCE AVEC LE MODELE INDUSTRIEL

Contrastant avec les relations entre employeurs et employés qui ont dérivé du modèle de la common law et ont donné naissance au modèle des négociations collectives du secteur industriel, les relations entre les conseils scolaires et les enseignants ont été et continueront à être influencées et commandées par une "étape intermédiaire" dans leur développement; aussi, les soucis concernant "l'équilibre des intérêts" sont quelque peu complexes.

4.1 La Loi de 1974 sur l'éducation

L'examen de la *Loi de 1974 sur l'éducation* révèle qu'en matière de juste cause, certains éléments des normes principales, de procédures et de recours développés graduellement par la jurisprudence d'arbitrage du secteur privé, avaient déjà été établis par la législation pour les conseils scolaires et les enseignants lorsqu'en 1975 on leur accorda officiellement des droits pour négocier. La juste cause négociée ainsi que les pratiques d'évaluation (et la jurisprudence qui s'y rapporte) doivent être examinées dans les limites de ce cadre particulier.

4.1.1 *Fonctions et Pouvoirs des Conseils scolaires: Les Droits et les Intérêts de l'Employeur*

En général, les arbitres estiment que, sans devoir tenir compte si la convention collective contient ou non une clause de "droits de la direction", l'employeur conserve tous les droits qui lui sont conférés par la common law sauf ceux qui lui sont expressément enlevés par la convention (la théorie des "droits réservés"). Toutefois, aux termes des Articles 146 et 147 de la *Loi sur l'éducation*, ces "droits de la direction" sont énumérés expressément (pouvoirs des conseils scolaires) en même temps que les dispositions concernant les questions de responsabilité et d'efficacité (fonctions des conseils scolaires). Parmi les nombreux pouvoirs accordés aux conseils scolaires, nous citerons:

> "147 - (1) Chaque Conseil peut
>
> ...
>
> 2. sous réserve de la dixième partie, nommer et révoquer les agents et les employés et, sous réserve de la neuvième partie, nommer et révoquer les enseignants, s'il le juge opportun, déterminer les conditions d'emploi de ces agents, employés et enseignants, définir leurs fonctions et fixer leur salaire, excepté que, dans le cas où un secrétaire d'un conseil est aussi membre du conseil, le conseil ne peut verser en rémunération de ses services que le montant approuvé par les électeurs lors d'une assemblée des électeurs;"

4.1.2 *Fonctions et qualités requises des enseignants : Le cadre principal*

Des éléments du cadre principal de la juste cause ont leur parallèle dans les Articles 224 à 227 de la Loi et dans les Règlements 407 et 704. Dans le contrat individuel, les enseignants sont tenus de signer un mémorandum de contrat qui déclare en partie ce qui suit:

> " 2. This agreement is subject to the Teachers continuing to hold qualifications in accordance with the Acts and Regulations administered by the Minister.
>
> 3. The Teacher agrees to be diligent and faithful in his duties during the period of employment, and to perform such duties and teach such subjects as the Board may assign under the Acts and Regulations administered by the Minister."

L'Article 227 continue en déclarant en partie:

> "227 (1) Sauf dispositions contraires de la présente Loi, nul ne doit être remplacé ou exercer les fonctions d'enseignant dans une école primaire ou secondaire, à moins qu'il n'ait les qualités requises selon ce que prescrivent les règlements.
>
> (2) Sous réserve de la présente loi, un certificat d'aptitude pédagogique ne peut être délivré qu'à une personne qui jouit d'une haute considération morale et d'une bonne santé physique lui permettant d'exercer ses fonctions d'enseignant et qui a réussi les examens prescrits par les règlements et se conforme à ceux-ci."

4.1.3 *Préavis, Avertissements et Raisons: Le cadre de la procédure*

On peut trouver les éléments du cadre de la procédure de la juste cause dans plusieurs articles de la Loi et des Règlements. Les Articles 229 et 230 énumèrent clairement les fonctions des enseignants et des directeurs (communication du règlement du lieu de travail); ainsi par exemple l'Article 229 déclare en partie:

> "229 (1) Un enseignant a pour fonction
>
> a) d'enseigner avec zèle et conscience aux classes ou les matières que lui assigne le directeur d'école;
>
> b) d'encourager les élèves à s'instruire;
>
> c) d'inculquer, par les préceptes et l'exemple, le respect de la religion et les principes de la morale judéo-chrétienne et la plus haute considération pour la vérité, la justice, la loyauté, l'amour de la patrie, l'humanité, la bienveillance, la sobriété, le zèle, la frugalité, la pureté, la modération et toutes les autres vertus;
>
> d) de contribuer au développement de la collaboration et de la coordination des efforts entre les membres du personnel de l'école;

e) de faire respecter, sous la direction du directeur de l'école, le bon ordre et la discipline dans sa classe et, lorsqu'il est de service, à l'école et sur les terrains de l'école;

... "

L'Article 223 de la Loi, l'Article 2 du Règlement 704/78 et le Paragraphe 6 du contrat individuel prévoient la procédure exigée pour le préavis, l'avertissement et les raisons pour "ne pas s'être conformé au règlement du lieu de travail".

«(La Loi sur l'éducation)

233 (1) Le congédiement d'un enseignant ou la résiliation du contrat d'un enseignant par le conseil doit faire l'objet d'un préavis écrit précisant les raisons du congédiement, conformément aux conditions du contrat.

(2) Lorsqu'un enseignant est employé par un conseil, la résiliation du contrat par l'enseignant doit faire l'objet d'un préavis écrit conformément aux conditions du contrat.

...

(Règ. 704/78)

2. In addition to his duties under the Act, the principal of a school shall:

(k) report to his board in writing, on its request, on the effectiveness of members of the teaching staff;

(l) recommend to his board:

i) the appointment and promotion of teachers, and,

ii) the demotion or dismissal of a teacher whose work or attitude is unsatisfactory, but only after warning the teacher in writing, giving him assistance and allowing him a reasonable time to improve:

...

(Contrat individuel)

6. Notwithstanding anything in this contract this Agreement may be terminated,

...

(b) on the 31st day of December in any year of the Teacher's employment by either party giving written notice to the other on or before the last preceding 30th day of November; or

(c) on the 31st day of August in any year of the Teacher's employment by either party giving written notice to the other on or before the last preceding 31st day of May."

4.1.4 *Le Conseil d'Arbitrage: le Cadre des moyens de recours*

Les Articles 232 à 242 de la *Loi sur l'éducation* contiennent des éléments du cadre des moyens de recours pour juste cause. Conformément à ces articles, un enseignant avec contrat permanent est protégé contre un licenciement ou une résiliation de contrat "injuste" par une procédure d'appel connue sous le nom de Conseil d'Arbitrage. Les Articles 232 et 233 déclarent en partie:

"232 "enseignant" désigne une personne qualifiée pour enseigner dans une école primaire ou secondaire et employée par un conseil selon les conditions contenues dans le type de contrat prescrit pour un enseignant permanent;

...

233 (3) Lorsqu'un enseignant est congédié ou que le contrat d'un enseignant est résilié par le conseil ou l'enseignant, l'enseignant ou le conseil, s'ils sont en désaccord sur le congédiement ou la résiliation, peut, à tout moment, dans les vingt et un jours de la réception du préavis mentionné aux paragraphes (1) ou (2), selon le cas, solliciter au moyen d'une lettre recommandée adressée au ministre, la création d'un conseil d'arbitrage en exposant le désaccord.

4.1.5 *Enseignants avec contrat de stagiaire*

Conformément à la *Loi sur l'éducation*, les enseignants avec contrat de stagiaire ne sont pas protégés contre le congédiement par une "juste cause principale": quoique, conformément au contrat individuel, le conseil scolaire soit tenu de remettre un préavis de résiliation d'emploi à un enseignant stagiaire il n'est pas obligé d'indiquer ses raisons et cet enseignant ne peut interjeter appel auprès d'un conseil d'arbitrage.

En outre, quoique la durée de la période de stage soit négociée dans le secteur industriel, la loi stipule la durée maximum de la période du stage pour les enseignants:

"226 Un conseil ne doit pas offrir à un enseignant, et un enseignant ne doit pas accepter un contrat d'enseignant stagiaire pour une durée

a) de plus de deux ans, si l'enseignant a moins de trois ans d'expérience; et

b) de plus d'un an, si l'enseignant a trois ans d'expérience au moins,

à titre d'enseignant dans une école primaire ou secondaire en Ontario, avant l'entrée en vigueur du contrat.

4.2 L'A.A.N.B., 1867: Droits confessionnels

En plus des droits des conseils scolaires concernant l'emploi d'Enseignants qui sont décrits dans la *Loi sur l'éducation*, les droits des conseils scolaires séparés de l'Ontario (et des autres provinces du Canada) ont été établis dans la Constitution depuis l'adoption en 1867 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. Nous citerons un mémorandum récent (26 mai 1981) de la Ontario Separate School Trustees' Association:

> "Section 93 of the British North America Act, 1867 gave to the Ontario Legislature lawmaking authority over Education in Ontario. This legislative authority was made subject to the existing (as of July 1, 1867) legal rights and privileges of Roman Catholics and their boards of separate school trustees as a denominational class with respect to their denominational schools (Protestant separate schools were also mentioned).
>
> Such separate school rights are defined by The Common Schools Acts, 1859 and The Separate Schools Act, 1863. Theses statutes recognized the right to educate the children and to manage the schools and their professional staff in a manner consistent with the teachings and beliefs of the Roman Catholic Faith. This included authority to select, employ and control the teaching staff in accordance with the denominational objects of the separate school."

Le mémorandum continue en examinant comment les négociations collectives (qui comprennent l'obligation légale de "négocier avec bonne foi" et la présence de clauses de "juste cause" dans les conventions) peuvent exercer un effet sur ces droits confessionnels garantis par la Constitution.

4.3 La Loi de 1975 sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants

Enfin, nous trouvons des articles dans la législation du travail applicable, en l'occurence la *Loi de 1975 sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants*, qui ont une portée particulière sur ces discussions.

4.3.1 *Les Parties et la Portée des Négociations*

L'Article 1 (m) de la *Loi* déclare que les enseignants stagiaires aussi bien que les enseignants avec contrat permanent possèdent des droits à la négociation collective; l'Article 9 déclare:

> "9. Negociations shall be carried out in respect of any term or condition of employment put forward by either party."

4.3.2 *Le Contrat d'Emploi*

L'Article 55 décrit la relation entre la convention collective (négociée aux termes de la *Loi sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants*) et le contrat individuel (*Loi de 1974 sur l'éducation*):

> "55.-(1) An agreement between a board and a branch affiliate shall be deemed to form part of the contract of employment between the board and each teacher who is a member of the branch affiliate.
>
> (2) Where a conflict appears between a provision of any other part of a contract of employment and a provision of the agreement prevails, but no agreement shall conflict with the form of contract prescribed by the regulation under *The Education Act, 1974*.

4.3.3 *Droits des Conseils scolaires séparés: Catholicisme*

L'Article 52-2 prévoit expressément les droits confessionnels des conseils scolaires séparés:

> "(2) The provision of this Act shall not be construed as to prejudicially affect the rights and privileges with respect to the employment of teachers enjoyed by Roman Catholic and Protestant Separate school boards under *The British North America Act, 1867*."

4.3.4 *Arbitrage des griefs*

L'Article 53-(1) déclare en partie:

> "53-(1) Unless an agreement otherwise provided for the final and binding settlement of all differences between the parties arising from the interpretation, application, administration or alledged contravention of the agreement, the agreement is deemed to include the following provision: ..."

L'Article continue en établissant une procédure d'arbitrage. Il est toutefois intéressant de noter que, contrairement à la plus grande partie de la législation du travail, l'Article n'énumère pas les pouvoirs d'un arbitre pour modifier une pénalité ainsi que le prévoit l'Article 37 de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*.

Le grief/arbitrage semble être le point tournant de cette discussion, et c'est essentiellement dans ce domaine que les droits et les intérêts des négociations collectives sont appliqués. Il est à souhaiter que l'examen de la jurisprudence des arbitrages applicable - où les arbitres ont traité de griefs dans le cadre établi des négociations entre enseignants et conseils - contribuera à la compréhension et à l'interprétation des

clauses analysées dans le présent Dossier Clauses.

Les cas résumés dans la section ci-après illustrent l'effet exercé par les négociations collectives sur l'équilibre entre les intérêts des enseignants et des conseils scolaires en ce qui concerne les décisions portant sur les questions de sécurité de l'emploi:

1. L'arbitrage des griefs offre une deuxième méthode facultative plus complète pour interjeter appel contre les résiliations de contrat permanent. (Pour le conseil d'arbitrage, le Ministre conserve le droit de refuser une demande de conseil d'arbitrage. En outre, en cas d'acceptation, les pouvoirs du conseil se limitent à confirmer la résiliation ou à faire rétablir l'enseignant dans ses fonctions.)

2. Un certain nombre de décisions concernant le personnel sont susceptibles d'être examinées, qu'elles tombent ou non sous une clause principale de juste cause.

3. Les enseignants stagiaires ont droit à une certaine protection de l'emploi, qui leur est déniée par la *Loi sur l'éducation*.

5. JURISPRUDENCE ARBITRALE: CAS D'ARBITRAGE ENTRE ENSEIGNANTS ET CONSEILS

Comme nous l'avons indiqué dans les sections précédentes, les aspects qualitatifs des relations entre employeurs et personnel et le concept de la juste cause dans le contexte des négociations collectives, se sont développés graduellement au cours des années grâce à la jurisprudence arbitrale. A cet égard, nous avons assisté depuis 1975 à une accumulation progressive d'une jurisprudence arbitrale dans le cadre particulier des négociations entre enseignants et conseils. Sur le nombre approximatif de 120 décisions d'arbitrage de griefs déposés à la Commission, un nombre important concerne des décisions en matière de personnel dans des systèmes scolaires qui ont exercé une influence sur la sécurité de l'emploi; sur ce nombre, 14 traitent expressément de questions discutées dans ce Dossier Clauses. Les cas résumés ci-dessous décrivent brièvement les litiges et les décisions. Chacun traite au moins d'un des points discutés dans les sections précédentes. Par exemple:

a) La reconnaissance du droit de la direction de procéder à des changements dans le personnel (cas n° 1);

b) la question préliminaire se posant aux arbitres (si une décision en matière de personnel constitue ou non un acte disciplinaire) (cas n°2, n° 3 et n° 4);

c) la portée de la révision arbitrale d'une action disciplinaire en l'absence d'une protection pour juste cause (cas n° 5);

d) la relation entre le contrat individuel et la convention collective - l'effet de l'Article 55 de la *Loi de 1975 sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants* (cas n° 6 et n° 7);

e) la norme de la juste cause pour les enseignants avec contrat de stagiaire (cas n° 6 et n° 7);

f) les droits des enseignants stagiaires en l'absence d'une protection principale pour juste cause (cas n° 8);

g) les pouvoirs de recours d'un conseil pour modifier une pénalité jugée excessive (cas n° 10 et n° 11);

h) cas de non-culpabilité (absentéisme chronique) et obligation de la direction de déterminer les deux conditions préalables à la cessation d'emploi (cas n° 10);

i) le concept de la "réhabilitation" en matière de discipline (cas n° 10);

j) les effets de la non-observation d'exigences de la procédure pour les méthodes d'évaluation: retenue d'augmentation, rapports d'inspection et d'évaluation (cas n° 12, n° 13 et n° 14).

Cas n° 1 *Droits de la direction - Droit de procéder à des modifications dans le personnel en l'absence d'une clause contraire dans la convention - Portée de la révision arbitrale*

L'enseignant a porté plainte à la suite de la suppression de son poste à responsabilités. L'arbitre estime qu'il n'est pas nécessaire de trouver une mention expresse du droit d'un conseil à éliminer les emplois étant donné qu'il fait partie du droit présomptif de la direction de procéder à des changements dans l'organisation de son personnel, à condition que ces changements soient faits de bonne foi et dans un but de saine administration. En outre, la convention ne contient aucune clause qui diminue le droit de la direction. La demande a été rejetée.

Concerne: Conseil scolaire de Kirkland Lake et Ontario Public School Men Teachers' Federation/Federation of Women Teachers' Associations of Ontario; 1er janvier 1980 (Saltman)

Cas n° 2 *Juste cause - Si une mutation administrative constitue un acte disciplinaire*

L'enseignante a porté plainte parce qu'elle estimait que sa mutation constituait un acte disciplinaire et était une rétrogradation, sans juste cause. Le Conseil estime que la mutation n'était ni une rétrogradation ni une mesure disciplinaire en nature, mais qu'elle avait été effectuée dans le cadre de l'utilisation du personnel et des besoins en effectifs dans le système scolaire, et qu'ainsi le cas ne pouvait être soumis à un conseil d'arbitrage. Les preuves ont permis de déterminer qu'aucun des éléments objectifs d'une procédure disciplinaire n'était présent, en ce sens que:

a) le Conseil n'a jamais indiqué que la mutation était de nature disciplinaire;

b) le dossier de la plaignante ne comporte aucune note de nature disciplinaire;

c) la plaignante n'a subi ni perte financière ni d'autre perte dans son poste;

d) aucune instruction spéciale n'a été appliquée, et il n'y a eu aucune menace d'action ultérieure.

Les évaluations de l'enseignante ne portent pas atteinte à la compétence générale de la plaignante, mais à sa compétence pour un poste déterminé: la plaignante n'a pas pu montrer qu'elle était capable d'enseigner en maternelle. La demande a été rejetée.

Concerne: Conseil scolaire des Ecoles catholiques séparées de Hamilton-Wentworth et Sectionsaffiliées de la Ontario English Catholic Teachers' Association/L'Association des enseignants franco-ontariens; 27 janvier 1981 (Kennedy)

Cas n° 3 *Juste cause - Si un transfert administratif était une mesure disciplinaire*

L'enseignante a porté plainte en alléguant que son transfert était une forme de mesure disciplinaire imposée sans juste cause. Le Conseil estime que le transfert faisait partie des quatre transferts destinés à résoudre des conflits de personnalité dans l'école. Le Conseil a rencontré la plaignante pour l'assurer que son transfert

ne devait pas être considéré comme portant atteinte à sa compétence, ce qui est confirmé par une lettre figurant dans son dossier; en outre, le transfert avait été effectué vers une école plus proche de la résidence de la plaignante. La demande fut rejetée: le conseil d'arbitrage a décidé que le transfert n'impliquait aucune *imputation de faute* et ne critiquait pas la compétence de la plaignante; par conséquent, la mesure n'est pas de nature disciplinaire.

Concerne: Conseil scolaire de Toronto et Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 15; 4 octobre 1978 (Teplitsky)

Cas n° 4 *Juste cause: Si une mutation administrative était illégale, de nature disciplinaire et sans juste cause, ou arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi.*

L'enseignant estime que sa mutation décidée par le Directeur était illégale (en infraction avec la *Loi sur l'éducation* et les conditions du contrat individuel), de nature disciplinaire et sans juste cause (en infraction avec la convention) et arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi. L'arbitre a constaté: que les droits de muter ont été accordés au conseil scolaire par la clause des droits de la direction et la *Loi sur l'éducation*, et que conformément à l'Article 230 de la *Loi*, le Conseil avait le droit de déléguer ce pouvoir au Directeur; la notification de la mutation était conforme au Paragraphe 8 du contrat individuel; la mutation n'était pas de nature disciplinaire car il n'existe aucune preuve de punition; et enfin, l'action du Conseil ne contenait rien qui soit arbitraire, discriminatoire ou qui ait été effectué de mauvaise foi. La demande a été rejetée.

Concerne: Conseil scolaire des Ecoles catholiques séparées de Prescott-Russell et l'Association des enseignants franco-ontariens; 2 février 1980 (Godin).

Cas n° 5 *Juste cause - Absence de protection pour juste cause contre rétrogradation et mutation - Portée de la révision arbitrale*

L'enseignant estime qu'il a été rétrogradé et muté sans juste cause. L'arbitre a constaté que la convention n'accordait pas de pouvoirs explicites au conseil, que ce soit pour raisons disciplinaires ou d'autres, quoique il existait un droit établi du conseil de "muter un enseignant à toute époque qui peut être nécessitée par les conditions régnantes." Une seule clause de juste cause se rapportait aux résiliations de contrat. En l'absence de toute clause explicite, il a été constaté que le droit du Conseil de faire rétrograder un enseignant était soit *réservé tacitement* dans la clause des droits de la direction, soit découlait de l'Article 147 (1) de la *Loi sur l'éducation* et, étant donné que ces droits ne sont pas limités par une clause de juste cause, le pouvoir de l'arbitre de réviser une action de l'employeur est *limité à s'assurer que la décision a été prise conformément à une procédure raisonnablement équitable:* ce pouvoir n'est pas étendu à la révision du fond. Demande rejetée: quoiqu'il a été prouvé que l'action du Conseil était fondée sur des raisons disciplinaires, l'arbitre a constaté que le conseil a pris sa décision d'une manière équitable et par conséquent, le conseil d'arbitrage n'avait pas compétence pour modifier l'action.

Concerne: Conseil scolaire du comté de Wellington et Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 39; 31 octobre 1979 (Abbott)

Cas n° 6 *Juste Cause - Conflit entre contrat individuel et convention - Effets de l'Article 55-(2) - Infraction aux devoirs statutaires aux termes de la Loi sur l'education - Norme de "Juste cause" pour enseignant stagiaire*

L'enseignant estime qu'en infraction avec une clause de la convention, son contrat d'enseignant stagiaire a été résilié sans juste cause. Le Conseil déclare qu'il a mis fin au contrat aux termes du Paragraphe 6 du contrat individuel qui l'oblige uniquement à remettre un préavis approprié. En outre, le Conseil déclare qu'il existe un conflit entre le Paragraphe 6 et la Clause de juste cause, et qu'aux termes de l'Article 55-(2) de la *Loi de 1975 sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants*, le conflit devait être résolu d'après le contrat individuel. L'arbitre a décidé que quoiqu'il existait effectivement un conflit, il impliquait une *clause* du contrat et non la *forme*, et que par conséquent, le conflit avait été résolu d'après la convention. Toutefois, l'arbitre continua en déclarant que d'après le fond du cas, la responsabilité de la direction de prouver la cause du congédiement d'un enseignant stagiaire ne devait pas avoir la même forme ou importance que celle qui serait exigée pour justifier le congédiement d'un enseignant permanent: le Conseil pouvait prendre sa décision en se fondant sur des raisons d'"inaptitude", et l'arbitre doit être convaincu uniquement que la décision n'était pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. La demande a été rejetée: les preuves montrent que le plaignant avait enfreint ses devoirs statutaires décrits dans la *Loi sur l'éducation*, et que la décision du Conseil de résilier le contrat était équitable et raisonnable.

Concerne: Conseil scolaire des Ecoles catholiques séparées du comté de Dundas et Glengarry et Ontario English Catholic Teachers' Association; 14 février 1980 (Brunner).

Cas n° 7 *Juste Cause - Absence de conflit entre contrat individuel et convention - Evaluation - Conformité avec la procédure - Norme de juste cause pour enseignants stagiaires*

L'enseignante estime que le Conseil a enfreint la procédure d'évaluation de la convention en ne tenant pas compte de son domaine de spécialisation, et que son contrat a été résilié sans juste cause, contrairement à la clause de juste cause qui déclare "un enseignant ne peut subir de mesure disciplinaire que pour une juste cause". Le Conseil déclare que la clause de juste cause était en conflit avec le Paragraphe 6 du contrat individuel et que conformément à l'Article 55-(2) de la *Loi des négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants*, le conflit doit être résolu d'après le contrat. L'arbitre a décidé qu'il *n'existait pas* de conflit: l'Article 6 n'est pas exhaustif et il n'exclut pas le droit à une décision de juste cause. En prenant sa décision sur le fond du cas, l'arbitre a constaté que le fait que le Conseil n'avait pas pris en considération le domaine de spécialisation de l'enseignante, était suffisant pour donner à la dernière le droit d'être réintégrée dans ses fonctions. Toutefois, l'arbitre continua à statuer sur la question de juste cause. Reprenant les arguments avancés par Brunner dans le cas cité ci-dessus - concernant les normes de juste cause applicables à un enseignant stagiaire - l'arbitre a constaté que la décision de résilier le contrat était injuste en ce sens que le directeur: avait sciemment caché les normes véritables d'après lesquelles la plaignante serait évaluée; ignoré le travail de la plaignante en Rattrapage en lecture;

et qu'il s'était abstenu de prendre en considération son horaire exigeant. La demande a été acceptée et il a été ordonné qu'il soit accordé à la plaignante une seconde année d'essai, sans perte de traitement, d'avantages ou d'ancienneté.

Concerne: Conseil scolaire de Scarborough et Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 16; 25 juin 1980 (Picher).

Cas n° 8 *Statut d'un contrat de stagiaire - Exercice du pouvoir discrétionnaire de la direction pour résilier le contrat d'un enseignant stagiaire*

L'enseignant a porté plainte contre le Conseil qui n'aurait pas mis régulièrement fin à son contrat de stagiaire. Le Conseil a déclaré qu'aux termes de la *Loi sur l'éducation*, il avait le droit de conclure un contrat de stage d'une durée déterminée, conformément aux conditions du contrat individuel, que ses droits s'étendaient à la résiliation du contrat moyennant préavis conformément au Paragraphe 6, et ensuite qu'il n'était pas obligé de donner ses raisons. L'arbitre a décidé que quoique la durée du stage est fixée par la *Loi sur l'éducation*, le Conseil ne pouvait conclure de contrat de "durée déterminée" en informant le plaignant avant le commencement de son emploi que son contrat prendrait fin automatiquement le 31 août. Un stagiaire a droit à ce que le Conseil lui fasse savoir, *au moment approprié*, s'il avait l'intention de résilier ou non son contrat en évaluant la manière dont le plaignant s'était acquitté de sa tâche, les postes libres et toutes les autres informations nécessaires. Pour s'être abstenu de le faire, le Conseil n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire de *bonne foi* et il lui a été ordonné de réintégrer le plaignant en qualité d'enseignant avec contrat permanent.

Le cas a été soumis au contrôle judiciaire et la décision de l'arbitre a été annulée. Le tribunal a décidé: que les règlements ne contenaient aucune clause interdisant au Conseil de conclure un contrat d'emploi pour une période d'essai déterminée; que le Conseil a exercé correctement son pouvoir discrétionnaire; et que le Conseil d'arbitrage a commis une erreur de compétence en se chargeant d'interpréter un règlement et non la convention collective.

Concerne: Conseil scolaire de Wellington et Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 39; 13 juin 1979 (Teplitsky).

Cas n° 9 *Juste cause - Mesure disciplinaire excessive - Modification de pénalité*

Ce cas implique le même plaignant que le cas précédent. En attendant l'application du contrôle judiciaire, les parties avaient convenu de donner à l'enseignant un emploi provisoire ne comportant aucune charge d'enseignement. Pendant cette période, l'enseignant obtint un congé pour raisons médicales, mais au lieu de partir en convalescence il accepta un contrat d'emploi dans un autre conseil scolaire. Le conseil scolaire estima que cet acte constituait une résiliation de contrat par le plaignant, et il mit fin à son contrat permanent. L'enseignant porta alors plainte en alléguant que la résiliation était sans juste cause en ce sens que la mesure avait été excessive: il déclara avoir été placé devant un dilemne résultant de l'obligation d'atténuer la sentence, et le traitement du Conseil qui lui avait occasionné une tension nerveuse supplémentaire. L'arbitre décida que, quoique l'enseignant avait obtenu un congé pour maladie dans un but illicite, ce qui pouvait normalement justifier un congédiement, le Conseil avait traité le plaignant de manière à contribuer à l'erreur de jugement de ce dernier , et que par conséquent il devrait supporter

une certaine responsabilité pour l'acte du plaignant. Il fut ordonné que le plaignant soit réintégré sans compensation pour la perte de revenus, à condition qu'il rembourse le traitement qui lui avait été payé pendant son congé.

Concerne: Conseil scolaire du Comté de Wellington et Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 39; 19 décembre 1980 (Carter).

Cas n° 10 *Juste cause - Absentéisme excessif - Décision avec mesure probatoire*

L'enseignant estime que son contrat a été résilié sans juste cause. Le Conseil déclare qu'à cause d'absentéisme dû à l'alcoolisme, l'enseignant n'avait pas accompli sa tâche aux termes de l'Article 229 de la *Loi sur l'éducation* et que, étant donné que le pronostic de long terme du plaignant était défavorable, rien ne pouvait justifier l'octroi d'une chance supplémentaire. Le Conseil du plaignant argumenta en déclarant qu'il fallait prendre en considération le caractère involontaire du comportement, que le Conseil devait supporter une partie du blâme pour ne pas avoir offert de programme de réhabilitation approprié, et enfin qu'il existe des preuves démontrant que le pronostic de long terme était extrêmement favorable.

L'arbitre ne pouvait attaquer les arguments présentés par le Conseil, mais en évaluant d'un côté les intérêts du Conseil qui recherche un enseignement de qualité et de l'autre côté un long passé de bons services et la preuve que le plaignant faisait un effort sérieux pour se réhabiliter, il décida que la suppression complète de l'emploi était trop sévère. Il prononça une décision avec mesure probatoire: le plaignant serait réinstauré dans ses fonctions avec la condition préalable qu'il continuerait à participer avec succès dans ses programmes de réhabilitation actuels pendant une période déterminée, et à la condition qu'il continue à observer avec succès son engagement actuel pendant une période déterminée après la date de sa réintégration.

Concerne: Conseil scolaire de North York et Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 13; 1er décembre 1980 (Carter).

Cas n° 11 *Juste cause - Rétrogradation disciplinaire - Mesure disciplinaire excessive - Modification de pénalité*

L'enseignant s'est plaint pour avoir été rétrogradé sans juste cause. Le Conseil déclare que son acte ne doit pas être catalogué comme une rétrogradation mais plutôt comme une révocation ou un retrait d'une nomination, que ses pouvoirs pour prendre une mesure lui sont conférés par l'Article 147 de la *Loi sur l'éducation* , que la convention ne contenait aucune clause limitant son pouvoir discrétionnaire, et que par conséquent le litige ne pouvait être soumis à l'arbitrage. Dans l'alternative il déclare que si le conseil d'arbitrage décidait que l'acte était une mesure disciplinaire, il y avait juste cause.

L'arbitre décida qu'aux termes de l'Article 55 de la *Loi de 1975 sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants*, les droits dont un enseignant peut disposer en ce qui concerne les mesures prises par un conseil scolaire doivent être présents non seulement dans la législation existante mais également dans une convention collective. Après examen des preuves, il a été constaté que la mesure prise par le Conseil était une réaction disciplinaire

envers la conduite du plaignant et que pour cette raison elle pouvait être révisée aux termes de la clause de juste cause. L'arbitre décida en outre que le comportement du plaignant suffisait pour justifier l'imposition d'une discipline, mais que la pénalité imposée (rétrogradation du 31 août 1979 à la date de la décision) était excessive. En déclarant que la durée d'une rétrogradation doit avoir un rapport raisonnable avec le comportement qui a valu la pénalité, il ramena la durée de la rétrogradation de la durée indéfinie à un terme académique (4 mois).

Concerne: Conseil scolaire de Scarborough et Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 16; 5 mai 1981 (Brandt).

Cas n° 12 *Clause de retenue d'augmentation - Exigences de la procédure antérieures à la retenue de l'augmentation*

L'enseignante estime que le Conseil a incorrectement retenu son augmentation en ce sens que les progrès spécifiques qui étaient attendus de sa part n'ont pas été mentionnés dans la lettre de notification et que la déclaration sur les progrès attendus fut donnée au Conseil par le directeur de coordination, lequel n'était pas ou n'est pas censé être un agent de supervision aux termes de la *Loi sur l'Education*. La demande a été accordée: le conseil d'arbitrage a ordonné le rétablissement de l'augmentation.

Concerne: Conseil scolaire de la Moose Factory Island et Federation of Women Teachers' Associations of Ontario; 28 juin 1977 (Duchesneau-MacLachlan).

Cas n° 13 *Rapport d'évaluation - Exigences de procédure*

L'enseignante a porté plainte pour ne pas avoir été promue au poste d'enseignante/bibliothécaire pour la raison que son directeur avait signalé oralement au nouveau directeur "qu'elle avait eu des difficultés avec certains membres de son personnel", ce qui constitue une infraction à la disposition du contrat qui exige que tous les rapports susceptibles d'affecter la continuation d'un contrat ou une promotion future possible doivent être faits par écrit et placés dans le dossier de l'Enseignant. La demande a été accordée partiellement: le conseil d'arbitrage a constaté que la promotion au poste d'enseignante/bibliothécaire aurait constitué une mutation et non une promotion; toutefois, l'arbitre a décidé que lorsqu'une demande a été introduite pour un poste, qu'il y ait ou non promotion, et qu'un rapport a été fait, la clause concernant le rapport d'évaluation est applicable.

Concerne: Conseil scolaire des Ecoles catholiques séparées du Comté de Waterloo et Ontario English Catholic Teachers' Association; 31 janvier 1979 (Brown).

Cas n° 14 *Procédures d'inspection - Conditions préalables à la résiliation d'un contrat de stagiaire*

L'enseignante estime que le Conseil a indûment mis fin à son contrat de stagiaire en ce sens qu'il n'a pas observé les conditions préalables au congédiement. (La clause d'inspection déclare qu'avant de mettre fin à un contrat pour des raisons d'incompétence ou pour ne pas s'améliorer, un enseignant stagiaire doit recevoir trois déclarations d'inspection "s'étendant sur une période de deux mois

et que l'enseignant disposera de cette période plus d'un autre mois, soit trois au total, pour prouver qu'il a fait les progrès exigés"). Le Conseil a déclaré aux termes d'une clause de la convention "une plainte pour congédiement injuste ne peut faire l'objet d'un grief et, ou, d'un arbitrage," et que par conséquent le litige ne pouvait être arbitré. L'arbitre a décidé que le grief de l'enseignante ne constituait pas une plainte pour "congédiement injuste" mais une violation de la procédure d'inspection, et que par conséquent le grief pouvait être arbitré. Toutefois, en examinant le fond de l'action du conseil scolaire, il a constaté que le Conseil avait suffisamment observé les exigences de la procédure pour la clause, et il par conséquent rejeté la demande.

Le cas fut plus tard présenté au contrôle judiciaire; la décision fut cassée. Le tribunal décida qu'étant donné que les trois périodes d'inspection avaient eu lieu en un peu moins de deux mois, l'interprétation du conseil d'arbitrage n'était pas raisonnable. Etant donné que le Conseil n'avait pas observé les procédures d'inspection, il lui fut ordonné de réintégrer la plaignante.

Concerne: Conseil scolaire de Norfolk et Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 47; 14 mai 1979 (Weatherhill).

6. ANALYSE DE CLAUSES: JUSTE CAUSE ET PRATIQUES D'EVALUATION

Au 30 avril 1981, cent soixante dix (170) sur un total possible de deux cents (200) conventions en vigueur dans les écoles élémentaires, secondaires et catholiques séparées pour 1980-81, étaient disponibles pour l'analyse.

6.1 Fréquence des clauses

Le tableau ci-dessous donne le résumé des fréquences des clauses de juste cause et de pratiques en évaluation contenues dans les conventions analysées.

Tableau 1 Fréquence des clauses de juste cause et de pratiques en évaluation, 1980-81

Clause	Elém. N	Elém. %	Sec. N	Sec. %	C.E.S.C. N	C.E.S.C. %	Total N	Total %
Références* à "juste cause"	37	58.7	47	71.2	34	82.9	118	69.4
Pratiques en évaluation:								
Retenue de l'augmentation	45	71.4	45	68.2	25	61.0	115	67.6
Rapports d'évaluation	12	19.0	14	21.2	5	12.2	31	24.1
Examen du rendement/ Méthodes d'évaluation	3	4.8	12	18.2	2	4.9	17	10.0
Plaintes contre un enseignant	-	0.0	2	3.0	6	14.7	8	4.7
Dossiers personnels: Contenu et accès	14	22.2	11	16.7	19	46.3	44	25.9
Conventions analysées	63	100.0	66	100.0	41	100.0	170	100.00

*Comprend les conventions dont l'unique référence à la juste cause est: "une plainte pour congédiement ou résiliation injuste ne peut être soumise au grief/arbitrage".

6.2 Conventions disponibles pour l'analyse

Les conventions collectives suivantes, en vigueur en 1980-81, étaient au 30 avril 1981 disponibles pour l'analyse:

Elémentaires

001 Atikokan
002 Brant
005 Central Algoma
006 Chapleau
007 Coch.-Iroq. Falls
008 Dryden
009 Dufferin
010 Durham
011 E.P. Sound
012 East York
013 Elgin
014 Espanola
015 Essex
016 Etobicoke
017 Ft.Frances R.R.
018 Frontenac
019 Geraldton
020 Grey
021 Haldimand
022 Haliburton
024 Hamilton
028 Huron
029 Kapuskasing
030 Kenora
031 Kent
032 Kirkland L.
033 Lakehead
034 L. Superior
035 Lambton
036 Lanark
037 Leeds, Gren.
038 Lennox & Add.
039 Lincoln
040 London
041 Manitoulin
044 Muskoka
045 Niagara South
046 Nipigon R.R.
047 Nipissing
048 Norfolk
049 North Shore
050 North-Newcastle
051 North York
052 Ottawa
053 Oxford
055 Perth
056 Peterborough
057 Pres., Russell
058 Prince Edward
060 Renfrew
061 Sault Ste.Marie
062 Scarborough
063 Simcoe
065 Sudbury
068 Toronto
069 Victoria
070 Waterloo
071 Wellington
072 Wentworth
073 W.Parry Sound
074 Windsor
075 York Borough
076 York County

Secondaires

078 Atikokan
079 Brant
080 Bruce
082 Central Algoma
083 Chapleau
084 Coch.-Iroq. Falls
085 Dryden
086 Dufferin
087 Durham
088 E.P. Sound
089 East York
090 Elgin
091 Espanola
092 Essex
093 Etobicoke
094 Ft. Frances
095 Frontenac
096 Geraldton
097 Grey
098 Haldimand
099 Haliburton
100 Halton
101 Hamilton
105 Huron
106 Kapuskasing
107 Kenora
108 Kent
109 Kirk.Lake
110 Lakehead
111 L.Superior
113 Lanark
115 Lennox & Add.
117 London
118 Manitoulin
119 Michipicoten
120 Middlesex
121 Muskoka
122 Niagara South
123 Nipigon R.R.
124 Nipissing
126 North Shore
127 North.-Newcastle
128 North York
131 Peel
132 Perth
133 Peterborough
134 Prescott,Russell
135 Prince Edward
137 Renfrew
138 Sault Ste.Marie
139 Scarborough
140 Simcoe
141 S.D. & Glengarry
142 Sudbury
143 Timiskaming
144 Timmins
145 Toronto
146 Victoria
147 Waterloo
148 Wellington
149 Wentworth
150 W. Parry Sound
151 Windsor
152 York Borough
153 York County

Ecoles catholiques séparées

155 Brant
156 Bruce-Grey
157 Carleton
158 Coch.- Iroq. Falls
159 Dryden
160 Duff.-Peel
161 Durham
162 Elgin
164 Ft.Frances-R.R.
165 Fron.-Lenn.-Add.
167 Haldimand-Norf.
169 Ham.-Wentworth
170 Hastings
171 Hearst
172 Huron-Perth
173 Kapuskasing
174 Kenora
175 Kent
176 Kirkland Lake
177 Lakehead
179 Lan-Leeds, Gren.
180 Lincoln
182 Metro Sep.
184 Nipissing
185 North Shore
187 Ottawa
188 Oxford
189 Peterborough
190 Pres., Rus.
191 Renfrew
192 Sault Ste.Marie
193 Simcoe
194 S.D. & Glengarry
196 Timiskaming
197 Timmins
198 Waterloo
199 Welland
200 Wellington
201 Windsor

6.3 Juste cause

Pratiquement toutes les conventions négociées dans le secteur industriel contiennent une protection principale pour "juste cause" en faveur du personnel. Des clauses de ce genre se rencontrent moins fréquemment dans les conventions entre enseignants et conseils, quoique le pourcentage des conventions contenant certains éléments d'une protection pour "juste cause" ait été en augmentation chaque année depuis 1975. Les difficultés pour analyser ces clauses dans le cadre industriel général résident dans le fait que, comme nous l'avons vu, le cadre dans lequel les enseignants et les conseils scolaires négocient est quelque peu différent: les parties sont attentives à leurs droits et à leurs responsabilités qui leur sont conférés par d'autres Droits et Règlements; par conséquent, il existe ici des modifications, des exceptions et des restrictions qui n'ont pas de contrepartie dans le secteur industriel.

L'analyse qui va suivre ne porte pas seulement les clauses "principales" de juste cause, mais également sur les autres références à celle-ci, ainsi que les dispositions qui en modifient ou en limitent l'application, les procédures spéciales mises au point et un certain nombre d'autres matières connexes.

6.3.1 *Décisions disciplinaires et autres Décisions en matière de personnel pouvant être soumises à une Décision pour juste cause*

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, la question préliminaire à laquelle les arbitres sont confrontés consiste à savoir si une décision en matière de personnel a été prise ou non pour des raisons disciplinaires ou pour une autre raison légitime qui ne tomberait pas dans le domaine de la juste cause. Nous avons vu par exemple que des griefs pour "mutation injuste" ont été rejetés par des arbitres parce que la mutation avait des raisons autres que disciplinaires. Un certain nombre de décisions en matière de personnel sont comprises soit dans des clauses de "juste cause" en soi entre enseignants et conseils, soit, dans une autre référence à la "justesse" d'un acte d'un conseil. Voici la liste de ces différences; le numéro de code indique la convention:

.Discipline, rétrogradation, congédiement	001 078 105 138 142 177 198 199 202
.Rétrogradation	002 015 157 161 187 189 200
.Renvoi	008 055 082 085 117 133
.Licenciement, congédiement	009 048
.Rétrogradation , discipline, mise à pied, suspension, congédiement	011 088

.Licenciement, résiliation	013 017 053 069 076 079 086 090 094 107
.Rétrogradation disciplinaire, mutation, retenue d'augmentation	012 016 051 062 068 075
.Licenciement	014 022 029 035 036 038 039 057 084 087 099 106 113 123 134 144 170 176 196
.Ordre, rétrogradation, mutation, suspension	118
.Révocation d'un enseignant d'un poste à responsabilités	031 150
.Suspension	032
.Discipline, suspension (avec ou sans solde), rétrogradation ou congédiement	037 098
.Discipline	052 072 080 089 092 093 128 139 145 152 156 181 193 201
.Suspension, rétrogradation, licenciement	056 153
.Congédiement	063 140
.Résiliation de contrat permanent	071 148
.Suspension , congédiement	095 194
.Rétrogradation disciplinaire, mutation, suspension, retenue d'augmentation	100
.Révocation de poste à responsabilités, suspension, action disciplinaire officielle	108
.Discipline, suspension, congédiement	109
.Démission	116
.Discipline, rétrogradation disciplinaire	121 165 169
.Licenciement, rétrogradation, mutation	124
.Toutes raisons sauf compétence	131
.Discipline, renvoi	132
.Traitement inéquitable	135
.Rétrogradation, discipline, congédiement (la mesure disciplinaire comprend la suspension, la perte de traitement, la lettre de réprimande)	143
.Rétrogradation disciplinaire ou mutation, congédiement, résiliation	149

.Notification disciplinaire, suspension ou rétrogradation 155

.Note disciplinaire dans dossier, suspension disciplinaire ou rétrogradation 160

.Rétrogradation, suspension 162

.Note disciplinaire, suspension disciplinaire ou rétrogradation, mutation 164

.Mutation 167 185

.Note disciplinaire, suspension 179

.Licenciement, discipline, rétrogradation disciplinaire 180

.Réprimande disciplinaire, suspension, rétrogradation 182

.Discipline, rétrogradation, résiliation de contrat 184 190 191

.Note disciplinaire, suspension, rétrogradation, congédiement 188

.Rétrogradation, suspension, action disciplinaire spécifique, mutation disciplinaire, congédiement 192

.Discipline, licenciement 197

6.3.2 *Juste cause définie: le cadre principal*

Un petit nombre de conventions ont défini ce qui devrait constituer la "juste cause" pour une mesure disciplinaire ou un licenciement.

."... to discipline for reasons of contravention of the Education Act." (023,100)

."A teacher may be dismissed by the Board solely for reasons of proven incompetence or moral turpitude or persistent neglect of duty as defined in the Education Act, 1974."(087)

6.3.3 *Excédent et juste cause: distinction entre les décisions en matière de personnel*

008 009 029 032 055 057 071 082 085 086
098 117 123 132 133 134 144 148 149 184

Les conventions citées ci-dessus indiquent expressément que les décisions en matière de personnel pour des raisons d'excédent doivent être considérées séparément de celles qui sont motivées par la discipline ou l'incompétence.

. "Save and except for reasons of redundancy, no teacher shall be dismissed or discharged without just cause." (009)

. "The occurrence of supernumery positions is not to be used as a vehicle for dismissal of staff for cause of incompetence." (029)

. "It is the purpose of this clause to establish a method by which competent permanent contract teachers will be transferred due to surplus in an individual school or released if necessary due to redundancy. It does not deal with normal procedures for release for just cause." (133)

. "For the purpose of the above article, positions declared redundant by the Board are considered just cause and not subject to grievance." (194)

6.3.4 *Statut spécial d'enseignants stagiaires*

037 071 079 080 124 138 142 143 149 155
160 161 164 165 169 179 180 184 188 191
198 199

Comme nous l'avons discuté précédemment, il n'est pas inhabituel que des conventions collectives créent un statut spécial pour des employés stagiaires en ce qui concerne les questions de discipline et de résiliation d'emploi. Les exemples que nous donnons ci-dessous dénotent la diversité des manières selon lesquelles les conventions entre enseignants et conseils ont traité le problème du droit à la protection de l'emploi pour les enseignants stagiaires. Nous citerons: les enseignants stagiaires sont exclus de la clause principale de juste cause; la résiliation d'un contrat de stagiaire est à la discrétion du conseil aux termes de la *Loi sur l'éducation*.

. "No teacher on permanent contract shall without just cause, given in writing, be disciplined or suspended (with or without pay) demoted or discharged." (037)

. "A claim of unjust dismissal or termination of a probationary teacher shall not be a subject for grievance and/or arbitration." (079)

. "A Branch Affiliate Member may be disciplined only for just cause. The termination of a probationary contract is not grievable under this clause." (080)

. "A Teacher under permanent contract shall not be dismissed, demoted, or transfered to another municipality without written reasons." (124)

. "It is understood that the Board of Education retains the right to refuse, without cause, the

extension of the contract of a probationary teacher." (138)

. "No teacher employed under a probationary contract may use the grievance procedure to appeal a decision of the Board not to renew his or her contract provided the teacher is told in writing the reason or reasons for not renewing the contract." (161)

6.3.5 *Appel de l'enseignant contre le congédiement et la résiliation*

En dehors du statut spécial accordé aux enseignants avec contrat de stagiaire, un certain nombre de conventions - qui aux termes de la *Loi sur l'Education* reconnaissent les droits des enseignants avec contrat permanent au Conseil d'Arbitrage - traite l'appel contre les licenciements et résiliations de diverses manières; nous donnons ci-dessous un exemple de chacune de ces méthodes. Les numéros de code à la droite des exemples indiquent les conventions utilisant le même langage. Le premier exemple cité représente la seule référence à la juste cause dans les conventions indiquées, avec une seule exception (132).

."A claim of unjust dismissal or termination shall not be a subject for grievance and/or arbitration ." (003)	013 048 053 055
."The procedure for grievances of dismissal of a teacher shall be in accordance with the Education Act." (001)	201
."A claim of unjust dismissal or termina - tion shall not be a subject for grievance and/or arbitration (refer to Boards of Reference, Sections 232 to 242, The Education Act 1974)." (017)	094
."If a member of the teachers on permanent contract feels that he/she has been discharged without just cause, that member has recourse to a Board of Reference as outlined in *The Education Act, 1974.*(018)	
."The right to dismiss teachers subject to the teachers' rights under *The Education Act.*" (072)	188
."A Branch Affiliate Member considering the filing of a grievance due to an alleged unjust dismissal or termination may seek redress through this grievance procedure *or* he may seek both routes." (086)	
."The right to dismiss employees subject to this Agreement and *The Education Act.*" (121)	149

."Any matter in regard to which the Board or Teacher may have a right to a Board of Reference shall not be subject to a grievance procedure nor shall it be arbitrable unless the party first waives in writing any right to a Board of Reference." (128) 138 142 161

."Any matter in regard to which a teacher may proceed to finality only with either one of:
(a) Board of Reference
(b) Grievance Procedure" (177) 165 169 179

."No termination or dismissal in respect of which a Board of Reference has been granted shall be the subject of a grievance or arbitration." (180) 191

."If the teacher is granted a Board of Reference, the Teacher forfeits the right to extend the grievance procedure to the arbitration stage." (198)

6.3.6 *Autres décisions en matière de personnel expressément exclues*

En plus du licenciement, plusieurs autres décisions en matière de personnel sont expressément exclues de la décision pour juste cause.

."Any matter which concerns a Teacher may be raised as a grievance, except the matter of the competence of a Teacher or a supervisory officer." (131)

."... it is agreed that the following shall not be subject of a grievance and/or arbitration proceeding:

(1) termination by the Board of a position of responsibility after a specified term or training period which was stated upon appointment..." (155)

."No teacher appointed to a position of responsibility for a term may use the Grievance Procedure to appeal a decision of the Board to terminate the appointment.

The termination of any appointment to a position of responsibility due to redundancy is not subject to the Grievance Procedure hereunder.

No teacher may use the Grievance Procedure to appeal any evaluation report placed in the teacher's personal file. This provision shall not be construed as an admission by the teacher as to the accuracy of the report.

No teacher may use the Grievance Procedure hereunder to appeal any transfer." (160)

."Without prejudice to other provisions of this agreement this clause is not intended, and shall not be applied to:

a) situations involving surplus, redundancy or changes in programmes;

...

c) formal teacher evaluation report where such report is to be placed in a teacher's personal file save and except where the evaluation report contains a disciplinary warning not relating to teaching methods, practices or programmes;

d) a Board decision to eliminate positions of responsibility due to cancellation or alternation of existing programmes and/or services." (184)

."No Teacher appointed to a position of responsibility for a specified term appointment or a training period may use the Grievance Procedure to appeal a decision of the Board to terminate the specified term appointment or training period." (188)

6.3.7 *Cause confessionnelle*

Sur les sept conventions de Conseils scolaires catholiques séparés qui se réfèrent expressément au droit confessionnel des conseils scolaires séparés aux termes de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique (156, 162, 180, 184, 198, 199, 201), trois ont prévu une protection limitée pour "juste cause".

."No disciplinary action for a stated specific denominational cause shall be the subject of a grievance or arbitration. Before any disciplinary action is taken by the Board, an appropriate ecclesiastical authority recommended by the Bishop of the Diocese of St. Catherines shall be instrumental in determining validity of the specific denominational cause." (180)

."A claim of unjust discipline or discharge by a teacher shall be subject to the Grievance and Arbitration Procedures as set forth in this Collective Agreement

...

Where the matter concerned is of a denominational nature, the Board and the Branch Affiliate shall, prior to discipline or discharge, make every reasonable effort to resolve the matter on a personal basis through professional and/or religious counselling.

...

(I)n the event of a grievance pertaining to discipline or discharge on denominational grounds, there shall be a single arbitrator who shall be the Bishop of the Diocese or his designate. His/her discussion shall be final and binding. (The Bishop identifies with the concept and wishes the opportunity to discuss the matter in more details with the teachers and the Board.)" (198)

."Before any disciplinary action is taken by the Board, an appropriate ecclesiastical authority recommended by the Bishop of the Diocese of St. Catherines shall determine the validity of the specific denominational cause and the Board shall be bound by this determination. No disciplinary action for a stated specific denominational cause shall be the subject of a grievance or arbitration." (199)

6.3.8 *Préavis, raisons et autres procédures*

Un petit nombre de conventions ont établi un cadre de procédures pour toutes les décisions en matière de personnel, qu'elles tombent ou non sous la rubrique de juste cause. Ces procédures se rapportent aux exigences en matière de préavis, de raisons et d'appel.

."Such cause shall be communicated to the Principal or Vice-Principal, in writing." (002)

."The teacher who is demoted for cause shall be advised in writing of the reasons for the demotion." (015)

."In the event of a demotion of a Principal or Vice-Principal:

(1) reasons for the demotion shall be given in writing to that person;

(2) such demotion shall be subject to Article XVI-Grievance Arbitration Procedure

...

Any teacher whose permanent or probationary contract is to be terminated, shall be provided with the reason or reasons therefore in writing." (037)

."A grievance relating to the discharge or discipline of a teacher may be filed at Step 2 with the agreement of the Branch Affiliate." (089) 093 128 139 145 152

."When a probationary teacher is released for reasons other than cause or incompetence, the Board shall provide a letter which states that fact." (089)

."When an interview is to be conducted between Board Officials, Principals and a teacher with a view of obtaining a resignation from his/her teaching position, the teacher shall be advised the the Area Superintendent that he/she is allowed to bring with him/her if he/she wishes a Federation representative to assist him/her in making a decision in the matters put before him/her. Furthermore, the teacher shall be allowed a time period of up to three (3) school days to consult with whomever he/she wishes in assisting him/her to come to a decision." (116)

."a) Transfers of teachers, other than disciplinary transfers and transfers pursuant to Article 25, shall not be carried out without prior consultation with the teacher concerned.

b) If the teacher does not concur with the transfer, then an appeal may be made to the Superintendent of Operations within 3 days of the notice of the transfer.

c) If the teacher does not concur with the decision of the Superintendent of Operations, then an appeal may be made to the Board within 2 weeks of the Superintendent's decision.

d) The decision of the Board shall be final and binding." (149)

."In the event that a teacher is removed from a position of responsibility for cause, the teacher must be notified, in writing, by November 1 to be effective December 31, or by April 1 to be effective June 30.

...

Grievances involving discipline without loss of pay, or demotion without loss of pay and without just cause, may be processed in accordance with Step 1 and 2 or Article 16.02 except that the grievance shall not be referred to arbitration.

Grievances involving discipline with loss of pay, or demotion with loss of pay and without just cause, may be processed in accordance with Article XVI, and may be submitted to Arbitrator." (150)

."When the School Board decides to terminate a contract with a (probationary teacher) the Board or its agent shall explain the reasons for this decision.

Notwithstanding (the above) any dismissal will be founded on legitimate reasons and the teachers will be informed of the reasons not waiting this decision." (184)

."The transfer shall be discussed with the Teacher concerned prior to the proposed transfer and official notice shall be given in writing." (185)

."In the event of a demotion from a position of principal, vice-principal, co-ordinator, or failure to reappoint to such a position, the Board will provide the teacher concerned with reasons in writing.

Except for the condition of redundancy, in the event of a disciplinary demotion from a position of principal, vice-principal or co-ordinator, or failure to reappoint to such a position, the Board will provide the teacher concerned with the reason in writing and such demotion shall be for just cause." (187)

."A claim of unjust discharge or discipline by a teacher shall be subject to the Grievance and Arbitration Procedures as set forth in the Collective Agreement. Such a claim shall be submitted in writing to the Director within seven days of notification of the discharge or disciplinary action." (189)

."In the case of demotions, and suspensions, written Just Cause will be given by the administrative officials to the teacher. In the event of specific disciplinary action which warrants an adverse written record of the event to be included in the teacher's file, a copy of this record, which will outline Just Cause for the action, will be given the teacher. In the event of transfers if the action of the transfer is disciplinary action written Just Cause will also be given. Where a teacher on permanent contract is discharged, written Just Cause will be given by the administrative officials." (192)

."If the grievance relates to a claim of unjust discharge:

i) The grievor must file the grievance, within ten (10) calendar days after the date of dismissal;

ii) The grievance is initiated at Step Two of the Grievance Procedure." (189)

Education Relations Commission

."The Board or its agents shall not take disciplinary action without informing the teacher in writing of the reasons for considering such action.

Nothing in this collective agreement shall prevent the Board from removing, immediately, from a classroom any teacher guilty of gross misconduct." (202)

6.3.9 *Conséquences du défaut de donner un préavis ou des raisons*

Deux conventions indiquent expressément les conséquences du défaut d'observer les exigences de la procédure en matière de préavis et de raisons.

."Failure to provide the teacher with written reasons for such action within (3) working days shall render the demotion, discipline or discharge null and void." (177)

."In the event a teacher is so suspended or demoted, he shall be given the reason therefore in writing and failure to do so shall render such suspension or demotion nugatory." (182)

6.3.10 *Modification de pénalité*

Comme nous l'avons indiqué précédemment, la *Loi sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants* n'accorde pas expressément aux arbitres le droit de modifier une pénalité disciplinaire (quoique que le rapport de la Commission Matthews sur les négociations collectives entre enseignants et conseils contienne une recommandation dans ce sens). Nous avons vu toutefois que les arbitres ne se sont pas sentis liés par l'absence d'un mandat accordé par voie légale. De toute manière, un petit nombre de conventions contiennent des clauses accordant des pouvoirs de ce genre aux arbitres.

."I a grievance concerns the discipline of a teacher, including disciplinary dismissal, the arbitration board may confirm the decision of the Board or reinstate the Teacher with or without full compensation or other wise modify the penalty." (012 et al, 089 et al)

."In the final and binding settlement of a grievance arising from a disciplinary action involving suspension, demotion, or dismissal of a teacher, an arbitrator or Board of Arbitration may vary the disciplinary action." (056)

."The arbitrator may confirm the decision of the Board or reinstate the Teacher with or without full compensation or otherwise modify the penalty as he sees just and reasonable." (124)

6.3.11 *Perte d'avantages en cas de licenciement pour cause*

014	018	022	029	035	036	038	039	063	072
076	084	089	093	099	100	106	113	128	139
140	145	149	152	153	165	170	176	196	199

Enfin, les conventions ci-dessus contiennent des clauses stipulant que, dans le cas où un enseignant est congédié pour cause, il perdra certains avantages auxquels il avait droit. Dans de nombreuses conventions, ces cas sont la *seule* référence à la "juste cause". Les exemples ci-dessous montrent la variété des avantages perdus, et indiquent les conventions qui contiennent des dispositions similaires.

. "A teacher having at least ten (10) years service with this Board who ceases to be employed for reasons other than taking another teaching position or being dismissed for cause, shall receive a gratuity equal to 50% of this accumulated sick leave credit, payable at this rate of salary at the time of leaving the board's employ." (022)

014 029 035 056 072 076 084 099 106 113 149 153 165 170 176 196 199

. "Seniority shall be lost in the event of dismissal for cause." (018)

039 063 140

. "A teacher shall not be entitled to a retirement gratuity who:

...

(II) Resigns at the request of the Board to avoid dismissal for cause." (038)

. "In the event that during the period from the Teachers' return from leave ...

(a) The Board should terminate the Teachers' employment with the Board for cause,

...

the Teacher hereby covenants and agrees to repay the Board that portion of the money paid by the Board with respect to such leave that the length of the employment of the Teacher with the Board following the return from leave bears to the total time that the Teacher has agreed to remain with the Board under the terms of this Agreement." (089)

093 128 139 142 152

> "The Board reserves the right to withhold the payment of the retirement gratuity in the case of any member who is discharged or caused to resign for reasons which the Board may seem to have moral, legal, or professional implications." (100)

6.4 Pratiques utilisées en évaluation

Toutes les conventions ne contiennent pas de clauses principales de juste cause, ou si elles le font, elles excluent certains enseignants de ces clauses ou ne permettent pas de soumettre certaines décisions en matière de personnel à la révision arbitrale. Dans d'autres conventions cependant, des clauses accordent aux enseignants certains éléments limités de juste cause. Comme nous l'avons vu dans la jurisprudence, à la suite de l'existence de dispositions sur les pratiques en matière de personnel se rapportant à l'évaluation des enseignants, ceux-ci ont obtenu une certaine protection pour juste cause venant s'ajouter ou suppléer à l'absence de protection par une clause globale de juste cause. Nous examinerons tour à tour des pratiques utilisées pour l'évaluation présentes dans les conventions, c'est-à-dire les dispositions concernant les retenues de l'augmentation, les procédures et les rapports concernant l'évaluation, les dossiers personnels (contenu et accès), et les procédures concernant les plaintes contre un enseignant.

6.4.1 *Retenue d'augmentation*

Les dispositions sur les retenues d'augmentation sont les pratiques d'évaluation les plus communes qui se rencontrent dans les conventions entre enseignants et conseils. La disposition type contient les éléments suivants: une déclaration des droits du conseil scolaire de retenir l'augmentation d'un enseignant; la raison pour retenir cette augmentation (travail non satisfaisant, juste cause, ne pas atteindre les normes d'efficacité); les personnes responsables d'attester l'insuffisance de rendement (surintendant et, ou directeur); exigences à observer avant de retenir l'augmentation (préavis et raisons par écrit, et instructions sur la manière de s'améliorer); le nombre de fois qu'une augmentation peut être retenue; les conséquences de l'amélioration du rendement; et les conséquences de l'absence d'amélioration. Nous donnons en premier lieu ci-dessous un exemple qui contient tous ces éléments, et ensuite des extraits qui illustrent les différences des éléments supplémentaires contenus dans certaines des dispositions.

."It shall be the prerogative of the Board to withhold for one year the increment of a teacher whose work is inadequate as attested by a Superintendent in consultation with the Principal, provided the teacher:

i) is given notice in writing on or before April 30 why the Board is withholding the increment;

ii) is instructed in writing how to improve;

iii) is reinstated after one year, if satisfactory improvement is made, at the point on the salary schedule where he would have been had his work been consistently satisfactory.

Failing satisfactory improvement, the teacher may be dismissed in accordance with the terms of the contract." (018)

."Subject to the right to grieve, the Board may, on reasonable grounds, withhold ..." (116)

."A teacher already at maximum salary level who is judged to have given inadequate or unsatisfactory service, may have his/her salary frozen for a period of one year..." (076)

."In no such case shall the increment of a teacher be withheld for more than two successive years." (015)

."The teacher whose increment has been withheld on the grounds of unsatisfactory service will not have earned an increment for that year. He/she will be eligible for an earned increment in the subsequent year should his/her service in the subsequent year be considered satisfactory." (020)

."Should satisfactory improvement be demonstrated before the commencement of the coming year, the teacher shall be notified by the Board, in writing, and the scheduled withholding of increment shall not be withheld.

Should satisfactory improvement be demonstrated after the commencement of the coming year, the teacher shall be notified by the Board, in writing, and the increment shall be restored on the day of the notice being issued." (022)

."When the work of a teacher on a permanent contract is deemed unsatisfactory by the Director and/or Principal, the school board may withhold the annual increment in whole or in part ..." (032)

However, the teacher shall have been:

i) warned in writing;

ii) given assistance;

iii) allowed reasonable time to improve." (076)

."The (withholding of increment) provisions ... shall not be construed as a precondition to the termination of a teacher's contract." (076)

."Upon withholding an increment or adjustment the Board agrees to notify the Professional Standards and Practice Council of OSSTF." (086)

."Advancement on the salary grid shall be withheld from teachers until a new agreement has been reached." (101)

."If the teacher does not make satisfactory improvements in his or her work, the Teacher will be asked to resign or be dismissed." (174)

6.4.2 *Rapports d'évaluation*

007 012 016 024 028 051 060 062 068 071
074 075 079 089 093 100 105 117 123 124
128 139 142 145 148 152 184 187 194 198
202

Nous donnons ci-dessous la liste des divers éléments perceptibles de pratiques en évaluation utilisées pour un rapport d'évaluation à remettre à un enseignant avant de le placer dans son dossier; chacune des clauses ne contiendra cependant pas nécessairement tous ces éléments.

(a) Copies de tous les rapports et évaluations écrits à remettre aux enseignants (parfois dans un délai précisé);

(b) la signature de l'enseignant sur le rapport est uniquement un accusé de réception; elle ne peut être interprétée comme l'approbation ou l'acceptation de son contenu;

(c) l'enseignant aura le droit de joindre un addendum au rapport avant qu'il ne soit placé dans le dossier;

(d) l'enseignant devra recevoir une copie *signée* de tous les rapports d'évaluation écrits officiels;

(e) le rapport d'évaluation *doit* être placé dans le dossier après que l'enseignant l'aura lu;

(f) si l'enseignant refuse de signer le rapport, le fait devra être mentionné sur le document et figurer au dossier;

(g) l'enseignant doit recevoir un duplicata d'un rapport qui le concerne, laissant un espace suffisant pour ses observations;

(h) un membre doit recevoir une copie de chaque rapport écrit de nature disciplinaire qui s'adresse directement audit membre.

6.4.3 *Examen du rendement/méthodes d'évaluation*

012 062 068 079 089 093 117 123 124 128
139 142 144 145 152 198 202

Un nombre limité de conventions ont étendu les pratiques d'évaluation de manière à créer des méthodes pour procéder à l'évaluation ou à l'examen du rendement, distinctes des méthodes traitant expressément de retenue d'augmentation. La liste ci-dessous donne un aperçu général des caractéristiques; ces caractéristiques ne sont toutefois pas toujours présentes dans chaque méthode:

a) fréquence des rapports d'observation (012);

b) discussion après évaluation (062);

c) avant notification de l'inspection en salle de classe (068);

d) possibilité d'une seconde évaluation si la première n'a pas été favorable (068);

e) méthode d'évaluation complète écrite dans le règlement mais ne pouvant être amendée sans consentement mutuel des parties (079);

f) possibilité d'évaluation par un autre évaluateur (089, 093, 128, 139, 145, 152);

g) l'évaluation doit tenir compte du domaine de la spécialisation de l'enseignant (089, 093, 128, 139, 145, 152);

h) envisager la possibilité de visiter plusieurs classes ou situations d'enseignement en cas de demande de l'enseignant (089, 093, 128, 139, 145, 152);

i) si l'évaluation déclare que la qualité de l'enseignement en classe est insuffisant, elle devra mentionner les raisons (089, 093, 128, 139, 145, 152);

j) l'enseignant ne sera pas évalué pendant une période suivant la mutation (089, 093, 128, 139, 145, 152);

k) méthodes d'évaluation citées dans la clause de retenue de l'augmentation et contenue dans le Manuel du Règlement et Méthodes (117);

l) méthodes d'évaluation comme conditions précédant la rétrogradation/congédiement (123);

m) réunion précédant l'évaluation pour discuter les critères de l'évaluation (124);

n) méthodes d'évaluation précisées dans le règlement du conseil et devant rester en vigueur pendant la durée du contrat (142);

o) procédures d'évaluation appliquées spécifiquement comme critères pour déterminer les licenciements pour surplus (144);

p) inspection du rendement au travail effectuée ouvertement, et conférence avant que le rapport soit soumis au bureau central, ou placé dans le dossier de l'enseignant, ou autres mesures prises (198);

q) l'enseignant peut demander la présence du directeur et, ou , d'un membre de la section affiliée à chaque discussion avec les agents de supervision (202).

6.4.4 *Plaintes contre un enseignant*

131 139 157 182 184 187 190 198

Deux conventions du secteur secondaire et six de C.E.S.C. contiennent des dispositions expresses concernant les plaintes pouvant être faites contre un enseignant. Les exemples ci-dessous illustrent la diversité des procédures négociées:

."No action shall be taken upon any complaint by a parent or a student directed toward a teacher, nor shall any notice thereof be included in any of the said teacher's personnel files until such a teacher has been made aware of said complaint and has been given a chance to respond." (184)

."Any complaints by a parent or a student directed toward a teacher shall be called to the teacher's attention if considered serious by the appropriate administrator and, in all cases, such matters will be discussed with the teacher before anything in writing is placed in the teacher's file." (187)

."A complaint received upon the work of a Teacher, serious enough to investigate, shall be brought to the attention of the teacher as soon as possible and the Teacher be given the opportunity to explain or refute the basis of the complaint." (190)

6.4.5 *Dossiers personnels: contenu et accès*

007 012 016 028 051 052 057 060 062 068
071 072 074 075 080 089 093 100 105 124
128 139 145 148 152 155 156 157 158 162
169 172 176 180 182 184 187 190 191 194
196 198 199 202

Quarante-quatre conventions contiennent des dispositions sur le contenu des dossiers personnels et l'accès à ceux-ci. Voici quelques-unes des matières traitées: droit d'accès moyennant préavis; droit de copier du matériel dans le dossier; droit d'ajouter au dossier; procédure à suivre pour retirer des rapports défavorables. Les exemples ci-dessous illustrent la diversité des clauses.

."A teacher shall have access to every personnel or other file or records relating to him/her." (007)

."A teacher shall have access during normal business hours to his/her personnel file upon reasonable prior notice and in the presence of a supervisory officer or other person(s) designated by the Director. The teacher shall also have access to his/her personal in-school data file. The teacher may copy any material contained in these files." (012)

."Following a written request from a teacher, an appointment will be arranged to allow the teacher to examine his/her record file in the presence of a supervisory officer." (028)

."A teacher may request that professionally relevant material be placed in the teacher's personnel file." (051)

."When a teacher, on checking his or her file, finds a report which is at least three years old that he or she perceives is not indicative of his or her present teaching performance, then, if the teacher has at least five subsequent reports on his or her file, he or she may request, in writing, to his or her superintendent that this report be removed. This request can only be made once for a given report." (060)

."If the teacher disputes the accuracy or completeness of any information in the Teacher's personnel file, other than Performance reviews under 6.3.0.0.0 the Board shall, where possible within 15 school days after the date the Board received written notice form the teacher stating the alledged inacurracy, either confirm or amend this information." (068)

."The teacher may make a copy of any information contained in the teacher's personnel file and may be accompanied by one other person who shall have access to such information at the request of the teacher." (075)

."Teachers shall continue to have the right to review the contents of their own personnel files. Three years after an unsatisfactory report has been made on a teacher, he/she may submit a written request to the Board to have the report removed from the file, provided that the teacher has improved in the area(s) of weakness indicated within the report." (162)

."Each teacher shall have the right to object in writing to any addition and to have such objection attached thereto. No item shall be removed from a teacher's personnel files without the teacher's consent." (184)

."Any pre-employment references will be withdrawn from the files and may be destroyed by the Board. The files of teachers no longer in the employ of the Board may be stripped of all materials except pay records and sick leave credits five years after the teacher has left the employ of the Board." (184)

."All teaching personnel shall have access to any and all personal files pertaining to them upon their request in writing with the exception of confidential letters of recommendation from employment with this Board contained herein." (187)

."All reports made upon the work of a teacher which could affect the continuance of a teacher's contract or the possible future promotion of the teacher shall be made in writing and placed within the teacher's file within six working days." (198)

7. LECTURES CONSEILLEES

Adams G.W., Grievance Arbitration of Discharge Cases, Kingston, Ontario: Industrial Relations Centre, Queen's University, 1978.

Brown D.J.M. et Beatty D.M., Canadian Labour Arbitration, Toronto: Canada Law Book Limited, 1977

Palmer E.E., Collective Agreement Arbitration in Canada, Toronto: Butterworth and Co. (Canada) Ltd., 1978

8. CLAUSES

Les extraits de clause suivants, classés sous le titre général de Juste Cause, Retenue d'Augmentation et autres Pratiques en Evaluation (comprenant les Rapports d'Evaluation, la Révision du Rendement/Méthodes d'Evaluation, les Plaintes contre un Enseignant et les Clauses concernant les Dossiers personnels) ont été choisis pour illustrer la diversité des clauses que contiennent les conventions négociées par les parties. Les extraits de conventions qui ne sont pas indiqués ici peuvent être obtenus sur demande.

8.1 Juste Cause

• Atikokan Elementary, 1980-82

(*Grievance - Arbitration Procedure*)

"13.01 No teacher shall be disciplined, demoted or discharged from a contract without just cause. If a teacher is unable to resolve by informal discussion with an appropriate supervisor, any question as to the interpretation, application, administration or alleged violation of this agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable, the teacher may lodge a grievance as provided herein.

...

13.03 The procedure for grievances of dismissal of a teacher shall be in accordance with the Education Act 1974."

• Dufferin Elementary, 1980-82

(*Recognition*)

"3.04 Save and except for reasons of redundancy, no teacher shall be dismissed or discharged without just and sufficient cause."

• East York Elementary, 1979-81

(*Grievance - Arbitration Procedure*)

"7.06 (e) If a grievance concerns the discipline of a Teacher, including disciplinary dismissal, the arbitration board may confirm the decision of the Board or reinstate the Teacher with or without full compensation or otherwise modify the penalty."

...

(*Individual Rights*)

"8.02 No Teacher shall be disciplined by way of demotion, transfer or the withholding of pay without just cause."

...

(*Placement on the Salary Grid*)

"11.04 A Teacher's advancement on the salary grid for the following school year for increased Teaching Experience may be withheld only for just cause and upon written notice to the Teacher prior to April 30 in the preceding school year, stating the reasons why advancement is to be withheld."

- Frontenac County Elementary, 1980-81

(*Management Rights*)

"3.1 In accordance with The Education Act, 1974, it is the exclusive function of the Board to hire, direct, promote, demote, transfer or suspend any teacher.

3.2 Any claim that a member of the teachers has been directed, demoted, transferred or suspended without just cause may be the subject of a grievance and dealt with as provided in Article IV.

3.3 If a member of the teachers on permanent contract feels that he/she has been discharged without just cause, that member has recourse to a board of Reference as outlined in The Education Act, 1974."

...

(*Surplus/Redundancy*)

"21.2 (iv) Seniority shall be lost in the event of dismissal for cause."

- Leeds and Grenville Elementary, 1980-82

(*Contract Contingencies*)

"13.02 (a)(iii) Any teacher whose permanent or probationary contract is to be terminated, shall be provided with the reason or reasons therefore in writing."

...

(e) In the event of a demotion of a principal or vice-principal:

(i) reasons for the demotion shall be given in writing to that person;

(ii) such demotion shall be subject to Article XVI - Grievance - Arbitration Procedure.

(f) No teacher on permanent contract shall without just cause, given in writing, be disciplined or suspended (with or without pay) demoted or discharged."

- Oxford Elementary, 1980-82

(*Grievance Procedure*)

"17.07 (d) A claim of unjust dismissal or termination shall not be a subject for grievance and/or arbitration."

• Etobicoke Secondary, 1980-82

(*Grievance and Arbitration Procedure*)

"1.4.3.0.0. A grievance may be filed by a Teacher or a group of Teachers at Step One within the next 20 school days following the day the cause of the grievance became known or reasonably ought to have been known to the Teacher. A grievance relating to the discharge or discipline of a Teacher may be filed at Step Two with the agreement of the Branch Affiliate. In any other event, such grievance shall be filed at Step One. In all discussions of the grievance the Teacher or group of Teachers may be accompanied by a representative of the Branch Affiliate.

1.4.12.0.0. The single arbitrator or board of arbitration shall have the power to amend technical deficiencies of the grievance and modify penalties but shall not by its decision add to, delete from, modify or otherwise amend the provisions of this Agreement

...

1.4.19.0.0. A Teacher may be disciplined only for just cause.

1.4.20.0.0. If a grievance concerns the discipline of a Teacher, including disciplinary dismissal, the arbitration board may confirm the decision of the Board or reinstate the Teacher with or without full compensation or otherwise modify the penalty."

...

(*Leaves of Absence with Pay*)

"5.3.1.6.0. A Teacher granted such a leave of absence with pay, before going on such leave, shall execute an agreement to remain in the employ of the Board full time (or equivalent if the Teacher so requests and the Board is able to accommodate such request) for a period equal to twice the length of the period of the leave following the Teacher's return. A sample form of agreement is appended to this Agreement.

...

(*Appendix to the Agreement*)

4. In the event that during the period from the Teachers' return from leave on the day of , 19 ,

(a) the Board should terminate the Teacher's employment with the Board for cause; or

(b) the employment with the Board is terminated by the Teacher;

the Teacher hereby covenants and agrees to repay to the Board that portion of the money paid by the Board with respect to such leave that the length of the employment of the Teacher with the Board following the return from leave bears to the total time that the Teacher has agreed to remain with the Board under the terms of this Agreement."

• Halton Secondary, 1979-81

(*Management Rights*)

"05.00.00

Save and except to the extent specifically modified or curtailed by any provisions of this Agreement, the right to manage and conduct the business of the Board is vested exclusively with the Board and its administration.

05.01.00

Without limiting the generality of the foregoing, the Board's rights shall include:

05.01.01

the right to hire, assign, evaluate, promote, demote and transfer employees, including the exercise of judgement as to requirements and qualifications; however, no Member shall be disciplined by way of demotion, transfer, suspension or withholding of salary without just cause.

05.01.02

the right to select employees for positions excluded from the bargaining unit:

05.01.03

the right to dismiss Members subject to their rights as Teachers under The Education Act, 1974; to terminate redundant Members: to discipline for reason of contravention of The Education Act, 1974, or the Regulations;

05.01.04

the right to determine the services and courses to be provided and to alter, eliminate, establish or change services, courses and objectives;

05.01.05

the right to plan and control the teaching and other programs and activities of the Board; the right to determine: programs to be offered by the schools; job content and functions to be performed; the number of Members to be employed; the number of students to be allocated to a program; class size; subjects to be taught; the designation or establishment of departments or areas of study; the selection of individuals to positions of responsibility; the hours of school; the school year and the holidays to be observed; and such other aspects of the Board's jurisdiction as are outlined in the legislation and regulations pertaining to education in the Province of Ontario;

05.01.05

the right to make, change, and enforce reasonable rules and regulations governing the expectations of Members within The Education Act, 1974 and the Regulations."

...

(*Retirement Gratuity Plan*)

"13.01.02

The Board reserves the right to withhold the payment of the retirement gratuity in the case of any Member who is discharged or caused to resign for reasons which the Board may deem to have moral, legal, or professional implications."

• Kent County, 1979-81

(*Positions of Responsibility*)

"7.05 (a) The appointment to a position of responsibility shall be made by the Board on the recommendation of the principal through the Director of Education, provided that appointments shall not be made permanent until after an interim period of two years. The Board reserves the right to relieve the teacher from an interim position of responsibility during the two year interim period.

(b) Should the Board wish to relieve a teacher from the teacher's position of responsibility, notice in writing, showing cause, shall be given to the teacher prior to May 1st of the preceding school year.

(c) The Board shall protect the salary of a teacher who is removed from a position of responsibility, because of the elimination of that position, by red-circling the teacher's salary until the gross salary including all allowances equals or exceeds his previous gross salary including all allowances and the responsibility allowance."

...

(*Temporary Suspension and Formal Disciplinary Action*)

"24. In this article "Temporary Suspension" means the removal of a member of the Branch Affiliates from regular duties with pay, and "Formal Disciplinary Action" means action taken by the Director of Education or the Board.

24.01 (a) If it is deemed necessary that an immediate temporary suspension is required the Principal will take the required action and report his action as soon as practicable to the Director of Education/or designate. The O.S.S.T.F. staff representative will also be notified of the suspension unless the member of the Branch Affiliate decides otherwise.

24.01 (b) No formal disciplinary action will be taken until the facts of the suspension have been reviewed by the Principal, Director of Education/or designate, and the School O.S.S.T.F. staff representative/or designate."

• Lambton County Secondary, 1979-82

(*Management Rights*)

"It is the exclusive right of the Board to manage the operation and direct the working forces of the school system, and without limiting the generality of the foregoing, including the right to determine educational policies under the Education Act and related statutes, *and the right to dismiss and discipline Teachers for just cause.*"

...

(*Retirement Gratuity Plan*)

"5.02 (f) A teacher dismissed for cause shall not receive a Cumulative Sick Leave Credit on retirement unless otherwise decided by the Board."

...

(*Redundancy*)

"1001 (ii) Vacancies in the teaching staff may result from:

a) Retirement
b) Resignation
c) Transfer within the system
d) Release for cause or incompetency
e) Permanent disability or death."

• Peterborough Secondary 1980-81

(*Redundancy and Surplus re Permanent Contract Teachers*)

"18.01.01 It is the purpose of this clause to establish a method by which competent permanent contract teachers will be transferred due to surplus in an individual school or released if necessary due to redundancy. It does not deal with the normal procedures for release for just cause."

• Prescott-Russell Secondary, 1980-81

(*Tenure*)

"37.01 ...

Attrition: is defined as retirement, resignations or dismissal for cause."

• Sault Ste. Marie Secondary, 1980-82

(*Recognition of Branch Affiliate and Board Rights*)

"2.4.1 The Board recognizes its obligation to consult with the O.S.S.T.F. Provincial Office and to consider O.S.S.T.F. policy, where same is not in conflict with school laws and regulations thereunder, where disciplinary action is contemplated against any member of the Branch Affiliate.

...

2.10.1 The Branch Affiliate recognizes that it is the right of the Board to discipline, demote and discharge teachers for just cause. A teacher shall have the right to submit a grievance claiming unjust discipline, demotion or discharge. The claim shall be dealt with through the grievance and arbitration procedures as outlined in the Collective Agreement.

A grievor who claims unjust discharge shall have the right to proceed through the grievance and arbitration procedure upon waiving his right, in writing, to a Board of Reference under the Education Act.

It is understood that the Board of Education retains the right to refuse, without cause, the extension of the contract of a probationary teacher."

• Timiskaming Secondary, 1980-81

(*Just Cause*)

"1.08:01 No teacher shall be demoted, dsiciplined or discharged without just cause.

1.08:02 "Discipline" shall mean:

i) suspension with or without loss of pay, or

ii) loss of pay, or

iii) a letter of reprimand from the Board or the Director of Education or the Superintendent of Schools

1.08:03 This clause shall not be interpreted to restrict the Board's rights with respect to termination of probationary contracts."

• Dufferin-Peel R.C.S.S., 1979-81

(*Just Cause*)

"1.033 Just Cause

No teacher shall have a disciplinary notation entered on his or her personal file, nor shall any teacher be suspended for disciplinary reasons, with or without pay, nor shall any teacher be demoted for disciplinary reasons, without just cause.

Notwithstanding the foregoing, it is agreed that:

(a) No teacher employed under a probationary contract may use the Grievance Procedure to appeal a decision of the Board not to renew his or her contract.

(b) Any matter in regard to which a teacher may have a right to a Board of Reference is not subject to the Grievance Procedure.

(c) No teacher appointed to a position of responsibility for a term may use the Grievance Procedure to appeal a decision of the Board to terminate the appointment.

(d) The termination of any appointment to a position of responsibility due to redundancy is not subject to the Grievance Procedure hereunder.

(e) No teacher may use the Grievance Procedure to appeal any evaluation report placed in the teacher's personal file. This provision shall not be construed as an admission by the teacher as to the accuracy of the report.

(f) No teacher may use the Grievance Procedure hereunder to appeal any transfer."

• Elgin County R.C.S.S., 1979-81

(*Management Functions*)

"3.01 The Board reserves unto itself all management rights and shall exercise these rights in a manner consistent with this Agreement and subject to the provisions of the School Boards' and Teachers' Collective Negotiations Act, 1975, the Education Act, 1974, the British North America Act and the Regulations of the Ontario Ministry of Education.

3.02 No disciplinary action shall be taken except for just and sufficient cause. Disciplinary action shall include demotions and suspensions, but shall not include termination of contract."

• Lincoln County R.C.S.S., 1979-81

(*Staff Reductions*)

"2:12.4 A teacher may be declared redundant if just cause is given in writing to the teacher."

...

(*Board Functions*)

"6:00 .1 The Board reserves unto itself all management rights and shall exercise these rights in a manner consistent with this agreement and subject to the provisions of the School Boards' and Teachers' Collective Negotiations Act, 1975, and amendments thereto, the Education Act, 1974, and amendments thereto, and the Regulations of the Ministry of Education.

.2 No teacher on permanent contract shall be dismissed, disciplined or demoted for disciplinary reasons except for Just Cause.

.3 No disciplinary action for a stated specific denominational cause shall be the subject of a grievance or arbitration. Before any disciplinary action is taken by the Board, an appropriate ecclesiastical authority recommended by the Bishop of the Diocese of St. Catharines shall be instrumental in determining validity of the specific denominational cause.

.4 No termination or dismissal in respect of which a Board of Reference has been granted shall be the subject of a grievance or arbitration."

• Nipissing District R.C.S.S., 1979-81

(*Recognition*)

"1.05 (1) Without prejudice to the right of the Branch Affiliates to negotiate terms and conditions of employment, the Board reserves to itself, solely and exclusively, all management rights and prerogatives conferred on it by statute, regulation or otherwise, including the right to discipline save and except to the extent expressly modified, curtailed or limited by any provision of this Collective Agreement.

(2) No alteration, variation or addition to the express terms of this agreement shall be made by any arbitrator or Board of Arbitration.

(3) The provisions of this agreement shall not be construed as to prejudicially affect the rights and privileges with respect to the employment and dismissal of teachers enjoyed by this Board and its supporters under the British North America Act, 1867."

...

(*Protection for Teachers under Probationary Contract*)

"3.04(1) When the School Board decides to terminate a contract with a teacher, the Board or its agent, shall explain the reasons for this decision.

3.04(2) Notwithstanding clause (3.04(1)) above any dismissal will be founded on legitimate reasons and the teacher will be informed of the reasons motivating this decision."

...

(*Teacher Protection*)

"3.06(6) No teacher shall be disciplined without just cause.

No teacher referred to in clauses 5.02(1), 5.02(2) and 5.02(3) shall be demoted from his/her position of responsibility without just cause.

Without prejudice to other provisions of this agreement this clause is not intended, and shall not be applied to:

a) situations involving surplus, redundancy or changes in programmes

b) dismissal of probationary teachers

c) formal teacher evaluation report where such report is to be placed in a teacher's personal file save and except where the evaluation report contains a disciplinary warning not relating to teaching methods, practices or programmes.

d) a Board decision to eliminate positions of responsibility due to cancellation or alteration of existing programmes and/or services.

This clause shall not be applied or interpreted in a manner prejudicial to the rights of the Board referred to and set out in Article 1.05 (3) hereof."

...

(*Terminations*)

"9.02 A- It is recognized by both parties that,

a) in order to provide the best educational programs for its students, the Board will select its teaching staff in a manner that takes into account the needs and desires of the communities served;

b) While seeking to maintain good employee-employer relationships, the Board must endeavour to maintain economically efficient units of operation in the light of a) declining enrolment, b) termination of particular programs of instruction and/or closing of schools and c) budgetary constraints;

c) under normal conditions, a gradual reduction of staff may be achieved by,

1) attrition (retirements and resignations),
2) termination of probationary contracts, and
3) termination of permanent contracts for just cause or incompetence in accordance with the Education Act and Regulations;

d) should prevailing situations mentioned in b) above require a greater reduction of staff than may be achieved by the means mentioned in c) above, some other method of staff reduction must be implemented and some teachers may have to be declared redundant;

e) since teachers are hired to teach for the Board and not for a particular school, it is the Board and not a particular school which may experience a surplus of teachers, and;

f) notwithstanding any of the provisions herein set forth, the Board retains the right to release teachers for just cause or incompetence regardless of the status of the teaching contract."

• Peterborough-Victoria-Northumberland and Newcastle R.C.S.S., 1979-81

(*Responsibility Tenure Clause*)

"7. (f) No teacher who is covered by this Agreement and receives a responsibility allowance shall suffer a decrease in gross salary for a period of 2 years from the effective date of any change in position of responsibility that results from:

(1) re-classification of school size

(2) in the case of a principal, re-assignment to a smaller school

(3) re-assignment to a classroom or any other position of responsibility

This clause shall not apply if:

(1) the teacher has requested re-assignment

(2) the teacher has been demoted for just cause."

...

(*Grievance Procedures*)

"A claim of unjust discharge or discipline by a teacher shall be subject to the Grievance and Arbitration Procedures as set forth in the Collective Agreement. Such a claim shall be submitted in writing to the Director within seven days of notification of the discharge or disciplinary action."

• Waterloo County R.C.S.S., 1979-81

(*Working Conditions*)

"4.09 The Board shall not demote a Teacher from a position of responsibility without just cause."

...

(*Grievance Procedure*)

"8.03 a) In Step four of the Grievance Procedures, as set out in this Agreement, the grieving party will have the right to counsel.

b) A claim of unjust discipline or discharge by a Teacher shall be subject to the Grievance and Arbitration Procedures as set forth in this Collective Agreement.

This clause shall not apply in the following circumstances:

i) If the Teacher is on a Probationary Contract.
ii) If the Teacher is granted a Board of Reference, the Teacher forfeits the right to extend the Grievance Procedure to the Arbitration stage.

If the grievance relates to a claim of unjust discharge:

i) The grievor must file the grievance, within ten (10) calendar days after the date of dismissal;
ii) The grievance is initiated at Step Two of the Grievance Procedure.

c) Where the matter concerned is of a denominational nature, the Board and the Branch Affiliate shall, prior to discipline or discharge, make every reasonable effort to resolve the matter on a personal basis through professional and/or religious counselling.

...

8.13 STEP FOUR

The grieving party shall notify the other within forty-five (45) consecutive calendar days of the Committee's decision of its desire to submit the grievance to arbitration. The notice and subsequent procedure shall be in accordance with Section 53 of the School Boards and Teachers Collective Negotiations Act, 1975 S.O. 1975, c.72.

However, in event of a grievance pertaining to discipline or discharge on denominational grounds, there shall be a single arbitrator who shall be the Bishop of the Diocese or his designate. His/her discussion shall be final and binding. (The Bishop identifies with the concept and wishes the opportunity to discuss the matter in more detail with the Teachers and the Board.)"

8.2 Retenue d'Augmentation

- Essex County Elementary, 1980-82

(*Implementation*)

"5.06 (a) Where, on the basis of reports from a Superintendent of Education the teacher is deemed to have given service that is less than satisfactory, the annual increment may be withheld for the year. However, the teacher shall be notified of the Board's intention to withhold the increment prior to April 1 (if the increment is payable in January, prior to October 31), and shall be given a written statement of the reasons why the service is not deemed to be satisfactory.

(b) In no such case shall the increment of a teacher be withheld for more than two successive years. If the teacher's increment has been withheld for two successive years and if the teacher's service as assessed in (a) above is still deemed to be unsatisfactory, the Board shall notify the teacher of termination of contract in accordance with the regulations as laid down by the Ministry of Education.

(c) The teacher whose increment has been withheld on the grounds of unsatisfactory service shall be placed at the position on the schedule he would have reached had the increment not been withheld, should his service in the subsequent year be considered satisfactory."

- Grey County Elementary, 1980-82

(*Implementation*)

"7.02 (a) *NEW* Where on the basis of reports from the Principal in accordance with Ontario Regulations 704/78 Section 12, subsection 2L (ii) and/or the superintendent, the teacher is deemed to have given service that is less than satisfactory the annual increment may be withheld for a year. However, the teacher shall be notified of the Board's intention to withhold the increment prior to April 30th and shall be given a written statement of the reason the service is not deemed to be satisfactory. The teacher shall be given instructions in writing as to how to improve.

(b) In no such case shall the increment of a teacher be withheld for more than two successive years. If the teacher's increment has been withheld for two successive years and if the teacher's service assessed in 7.02 (a) above is still deemed to be unsatisfactory, the Board shall notify the teacher of termination of contract in accordance with the terms of the contract.

(c) The teacher whose increment has been withheld on the grounds of unsatisfactory service will not have earned an increment for that year. He/she will be eligible for an earned increment in the subsequent year should his/her service in the subsequent year be considered satisfactory."

• Haliburton County Elementary, 1979-81

(*Implementation*)

"5.02 (a) The Board may, on reasonable grounds, withhold for one year the increment of a teacher whose performance or work is inadequate or unsatisfactory as evidenced in written notice. In the event that the teacher in question is at his/her maximum, then the teacher would lose the minimum increment within his/her category:

(i) Provided that such written notice sets out the reason or reasons for withholding the increment.

(ii) That the teacher shall be given appropriate information and instructions in writing, and appropriate assistance, opportunity and encouragement to improve in addition to adequate time to demonstrate satisfactory improvement.

(b) Should satisfactory improvement be demonstrated before the commencement of the coming year, the teacher shall be notified by the Board, in writing, and the scheduled withholding of increment shall not be withheld.

(c) Should satisfactory improvement be demonstrated after the commencement of the coming year, the teacher shall be notified by the Board, in writing, and the increment shall be restored on the day of the notice being issued.

(d) Should satisfactory improvement not be demonstrated before the end of the year following the notice of withholding of increment, the teacher may be dismissed in accordance with the terms of the individual contract between teacher and Board."

• Norfolk-Elementary, 1979-81

(*Salary Grid*)

"7.05 It shall be the prerogative of the Board to withhold for one year the increment of a teacher whose work is inadequate as attested by the Principal and either the Superintendent or the Director, provided that the teacher is notified prior to the First of May, in writing, why the Board is withholding the increment; that the teacher is instructed how to improve, and further provided that if satisfactory improvement occurs during the year, the teacher's salary will be calculated in the next school year as if no impediment had existed, the increment being withheld only for the year of unsatisfactory performance. Failing satisfactory improvement, the teacher may be dismissed."

• Oxford County Elementary, 1980-82

(*Unsatisfactory work by a Teacher*)

"6.03 Unsatisfactory Work by a Teacher

Where on the basis of written reports from the officials concerned, the teacher is deemed to have given service less than satisfactory, the teacher may be held on the same step on the grid for one year. The teacher who is at the maximum step on the grid shall have his salary adjustment reduced by an amount equal to the average increment in his category for one year. The teacher must be notified in writing prior to April 30th, as to why the Board is withholding the increment or reducing the adjustment, and must be instructed on how to improve. In a subsequent year, if satisfactory improvement is made, the teacher shall be placed at the position on the grid that he would have reached had no increment or no portion of the adjustment been withheld."

• York County Elementary, 1979-81

(*Step on Grid*)

" (e) Where, on the basis of reports from the principal and/or superintendent of schools the teacher is deemed to have given service that is less than satisfactory, the teacher may be held on the same step in the grid for one year. However, the teacher shall have been:

(i) warned in writing
(ii) given assistance
(iii) allowed reasonable time to improve.

A teacher already at maximum salary level who is judged to have given inadequate or unsatisfactory service, may have his/her salary frozen for a period of one year subject to provisions (i), (ii), and (iii) above. The teacher who has been held on the same step on the grounds of unsatisfactory service shall be placed at the position on the gird he/she would have reached had he/she not been held on the same step should his/her service in the subsequent year be considered satisfactory."

• Brant Secondary, 1980-82

(*Implementation*)

"6.04 It shall be the prerogative of the Board to withhold the increment of a teacher whose work is inadequate as attested by a Superintendent and the Principal, in a manner consistent with the Board's approved evaluation procedure, provided that the teacher is notified prior prior to the 1st of May in writing why the Board is withholding the increment; that the teacher is instructed how to improve and further provided that if satisfactory improvement occurs, the teacher's salary will be calculated in the year following the year in which the increment was withheld as if no impediment had existed, the increment being withheld only for the year of unsatisfactory performance.

Failing satisfactory improvement in the year during which the increment is withheld, the Board may dismiss the teacher, subject to provisions of the Education Act, 1974. The Approved Evaluation procedure was adopted in 1976 and may be amended at any time by mutual agreement."

- Bruce Secondary, 1979-82

(*Withholding of Increments*)

"7.01 The provisions in 7.02, 7.03 and 7.04 shall not be construed as a precondition to the termination of a teacher's contract.

7.02 Where, on the basis of reports from the principal and/or the Superintendent, the Branch Affiliate Member is deemed to have given service that is less than satisfactory, the annual increment may be withheld for one year only. However, the Branch Affiliate Member shall be notified of the Board's intention to withhold the increment prior to March 1 and shall be given a written statement of the reason why the service is not deemed to be satisfactory.

7.03 The Branch Affiliate Member whose increment has been withheld on the grounds of unsatisfactory service will not have earned an increment for that year. Should the Branch Affiliate Member's service in the subsequent year be considered satisfactory he shall be returned to the position on the grid he would have held, had the increment not been withheld.

7.04 If the Branch Affiliate Member's increment has been withheld and if the Branch Affiliate Member's service as assessed in 7.02 above is still deemed to be unsatisfactory, the Board may notify the Branch Affiliate Member of termination of the Branch Affiliate Member's contract."

- Dufferin County Secondary, 1980-82

(*Implementation*)

"4.04 (a) Where, on the basis of written reports from the principal and/or the Director of Education or his designee, the teacher is deemed to have given service that is less than satisfactory, the teacher may be held at the same step on the grid for one year.

(b) The teacher must be notified in writing no later than April 1 as to why the increment is being withheld and must be instructed on how to improve his/her performance.

(c) In no such case shall the increment of a teacher be withheld for more than one year. If the teacher's increment has been withheld for one year, and provided adequate assistance has been given, and if the teacher's service as assessed in the above is still deemed to be unsatisfactory, the Board shall notify the teacher of termination of contract in accordance with the terms of the contract.

(d) The teacher whose increment has been withheld on the grounds of unsatisfactory service shall be placed at the position on the schedule he would have reached had the increment not been withheld, should his service in the subsequent year be considered satisfactory.

4.05 Upon withholding an increment or adjustment the Board agrees to notify the Professional Standards and Practice Council of O.S.S.T.F."

• Grey Secondary, 1979-81

(*Withholding of Increments*)

"7.01 Where, on the basis of reports from the principal and/or the Superintendent, the Branch Affiliate Member is deemed to have given service that is less that satisfactory, the annual increment may be withheld for the year. However, the Branch Affiliate Member shall be notified of the Board's intention to withhold the increment prior to March 31st and shall be given a written statement of the reason why the service is not deemed to be satisfactory.

7.02 In no such case shall the increment of a Branch Affiliate Member be withheld for more than two successive years. If the Branch Affiliate Member's increment has been withheld for two successive years and if the Branch Affiliate Member's service as assessed in 7.01 above is still deemed to be unsatisfactory, the Board shall notify the Branch Affiliate Member of termination of the Branch Affiliate Member's contract by March 31st of that year.

7.03 The Branch Affiliate Member whose increment has been withheld on the grounds of unsatisfactory service will not have earned an increment for that year. Should the Branch Affiliate Member's service in the subsequent year be considered satisfactory he will be returned to the position on the grid he would have held, had the increment not been withheld.

7.04 Where Section 7.01 applies to a Branch Affiliate Member at maximum, the salary for said Branch Affiliate Member for the year will be the greater of:

i) salary under current agreement

ii) salary under new agreement less the last increment for that group.

7.05 Upon withholding an increment the Board agrees to notify the O.S.S.T.F. Board of Regents."

• Hamilton Secondary, 1979-81

(*Secondary School Salary Grid*)

"8.07 If an increment is to be withheld from a teacher in the following September because the Director and Superintendent deem the performance of his teaching duties to be unsatisfactory, then the Superintendent shall notify the teacher in writing before April 30th of the current school year. Such notification shall include the reason(s) for withholding the increment.

8.08 If the salary of a teacher who is earning the maximum of his category, is to be reduced in the following September because the Director and Superintendent deem the performance of his teaching duties to be unsatisfactory, then the Superintendent shall notify the teacher in writing before April 30th of the current school year. Such notification shall include the reason(s) for the salary deduction. The deduction shall not exceed the increment on the salary grid between the last year and the penultimate year in the teacher's category.

8.09 Advancement on the salary grid shall be withheld from teachers until a new Agreement has been reached."

• London Secondary, 1980-82

(*Withholding Progression on the Salary Grid*)

1. Every teacher should progress from minimum towards maximum according to the steps on the grid for the group in which he is certified.

2. Where, on the basis of evaluation reports from the principal and supervisory officer, issued in accordance with Article 14 of the Personnel Manual For Teachers, the teacher is deemed to have given service that is less than satisfactory, his annual progression on the grid for the following school year:

   (a) may be withheld provided a "letter of Concern" has been issued to the teacher,

   (b) shall be withheld provided a "Letter of Further Consideration" has been issued to the teacher.

3. In the event that progression on the grid is to be withheld, the Board shall notify the teacher in writing before April 01 of:

   (a) the Board's intention to withhold progression,

   (b) the reasons why the service is not deemed to be satisfactory.

4. In no case shall the salary progression of a teacher be withheld for more than two consecutive years.

5. If the progression of a teacher has been withheld, and if his service in the subsequent school year, assessed as outlined in section 2 preceding, is deemed to be:

(a) Unsatisfactory, the Board shall, not later than May 31 in the school year in which the increment was withheld, given written notice to the teacher of termination of contract effective the following August 31.

(b) Satisfactory, the teacher shall be placed, effective September 01 of the following school year, at the level on the salary grid he would have reached had the progression not been withheld."

• Dufferin-Peel R.C.S.S., 1979-81

(*Application*)

"4.027 The Board reserves the right to withhold a part or all of the increment if a teacher's services are unsatisfactory in the judgment of the Director of Education.

4.028 Where the annual increment of a teacher has been withheld by the Board because of alleged inefficiency, and where subsequently the Board decided to retain the services of the teacher because of an improvement in work, an upward adjustment approved under these circumstances, would reinstate the teacher at the year of experience he/she would have, had the increment not been withheld. (no retroactive pay is intended)"

• Haldimand-Norfolk R.C.S.S., 1980-81

(*Salary Schedule*)

"6.02 When a Teacher has been visited by a supervisory officer who deems the Teacher's work to be unsatisfactory, the supervisory officer must provide the Teacher with a NOTICE OF UNSATISFACTORY PERFORMANCE, which must outline the areas in which a Teacher is deficient. A Teacher receiving a minimum of two (2) such notices from a supervisory officer and a minimum of two (2) such notices from his/her principal before March 31st in any given school year may be retained at the same number of years experience (but not at the same category) for purposes of salary determination.

Any four (4) such Notices of Unsatisfactory Performance must cover a time period of at least 100 teaching days.

If the Teacher's work is judged to be satisfactory in the following year, he/she will be reinstated at the correct point on the salary schedule for the next succeeding year.

If in the second year the Teacher receives four (4) Notices of Unsatisfactory Performance, within a period of 100 teaching days, the Teacher shall be dismissed."

- Kenora District R.C.S.S., 1979-81

(*Implementation*)

"5.01 It shall be the prerogative of the Board to withhold for one year the increment of a Teacher whose work is deemed to be unsatisfactory by the Supervisory Services Officer provided that the teacher is notified prior to May 1st., in writing, why the Board is withholding the increment and is instructed how to improve. If the Teacher makes satisfactory improvement in his or her work, the withheld increment shall be restored in subsequent years so that the Teacher will be at the position on the Salary Schedule at which he or she would have been had the increment not been withheld. If the Teacher does not make satisfactory improvements in his or her work, the Teacher will be asked to resign or be dismissed."

- Nipissing District R.C.S.S., 1979-81

(*Application*)

"4.05(4) It shall be the prerogative of the Board to withhold for one year the increment of a teacher whose work is inadequate as assessed by the Superintendent provided that the teacher has been given adequate notice in writing why the Board is withholding the increment, is instructed how to improve, and provided that the teacher is reinstated at the correct point on the schedule if satisfactory improvement is made. Failing satisfactory improvement the teacher shall be dismissed in accordance with the terms of this contract. Retention of the teacher on staff shall be taken as evidence that the teacher has satisfactorily improved.

4.05(5) With the exception of 4.05(4) above, unless legally permitted to do so or specifically authorized in writing by the teacher, the Board may not withhold part or all of a teacher's salary."

8.3 Autres Pratiques en Evaluation

- Huron Elementary, 1979-81

(*Working Conditions*)

"20.02 A teacher shall be given a copy of all written evaluations, receipt of which shall be acknowledged by the signature of the teacher."

...

(*Teacher Evaluation Reports and Records*)

"21.01 Teacher Evaluation Reports

Following each formal evaluation of a Teacher's work by a Principal or a Supervisory Officer, the Teacher shall be provided with a signed copy of the written report.

21.02 Teacher's Personal Record File

Following a written request from a teacher, an appointment will be arranged to allow the teacher to examine his/her record file in the presence of a supervisory officer."

- Renfrew County Elementary, 1980-81

(*Implementation*)

"5.02 (c) When a teacher, on checking his or her file, finds a report which is at least three years old that he or she perceives is not indicative of his or her present teaching performance, then, if the teacher has at least five subsequent reports on his or her file, he or she may request, in writing, to his or her superintendent that this report be removed. This request can only be made once for a given report."

- Toronto Elementary, 1979-81

(*Definitions*)

"1.3.1.7.0. "Performance Review" means any formal evaluation of a Teacher's job performance by a supervisory officer and/or that Teacher's immediate supervisor(s) which may result in a written report being added to that Teacher's personnel file referred to under 6.4.0.0.0. but

1.3.1.7.1 a Performance Review does not include evaluation reports made in accordance with the Board's professional growth evaluation plan from September 1, 1977 through January 31, 1979.

...

(*Performance Review*)

6.3.1.0.0 Any Performance Review of a Teacher shall be made in writing and signed by the evaluator(s) with a copy to the Teacher.

6.3.1.1.0 If this review involves observation of the Teacher's classroom teaching, the Teacher will, under normal circumstances, be given at least one school day's prior notice;

6.3.1.1.1 the Teacher will, at that time, upon request, make available the Teacher's written program plan(s) for that day along with the daily plans and records for the subject(s) and class(es) which the Teacher has been assigned,

6.3.1.1.2 consideration will be given to observing the Teacher in other teaching situations, if these exist within the Teacher's assignment and the Teacher so requests, and

6.3.1.1.3 following this classroom observation, at the request of either the Teacher of the evaluator(s), a meeting will be held to discuss the Performance Review, and

6.3.1.1.4 this meeting will be held within 15 school days of the date of the observation under 6.3.1.1.0.

6.3.1.2.0 The Teacher will receive any Performance Review of the Teacher within 15 days of the date of the Performance Review, which under 6.3.1.1.0 will be within 15 days of the classroom observation.

6.3.1.2.1 The Teacher will be given an opportunity to read the Performance Review, to sign it and to make any written comments the Teacher so desires.

6.3.1.2.2 The Teacher upon request, shall be given 24 hours to sign the Performance Review and to make written comments under 6.3.1.2.1.

6.3.1.2.3 The Teacher shall, within 24 hours, sign the Performance Review, retain a copy, and return the original, by hand, to the evaluator(s).

6.3.1.2.4 The Teacher's signature will indicate only that the Teacher has read the Performance Review.

6.3.1.3.0 Following 6.3.1.2.3, a copy of the Performance Review signed by the Teacher and the evaluator(s) shall be forwarded to:

6.3.1.3.1 the Teacher's immediate supervisor or to the appropriate supervisory officer(s) if any of these were not evaluators in this Performance Review, and

6.3.1.3.2 the original shall be added to the Teacher's personnel file referred to under 6.4.0.0.0, however

6.3.1.3.3 if, for any reason, the Teacher fails to sign and return the Performance Review to the evaluator(s), as set out in 6.3.1.2.3, this shall be noted on the copy of the Performance Review and this copy shall be forwarded as set out under 6.3.1.3.0.

6.3.1.4.0 A Performance Review which states that the Teacher's job performance is unsatisfactory shall outline the reasons.

6.3.1.4.1 Under this circumstance a second formal evaluation will be made, and

6.3.1.4.2 where the second Performance Review involves the same evaluator(s) as the first, the Teacher will, upon request, be granted a third formal evaluation by a different evaluator(s) provided the request is received by the Superintendent of Personnel no later than 5 school days after the date the Teacher received the second Performance Review under 6.3.1.2.0.

6.3.1.5.0 A Teacher who has been transferred under 6.2.0.0.0 to another school, within the Board, will not be subject to a Performance Review under 6.3.0.0.0 until at least twenty school days after the effective date of the transfer except where the Teacher so requests or agrees."

(Personnel Files)

"6.4.1.0.0 Following the written request of a Teacher for an appointment, the Board will make available for inspection, during normal business hours, all information in the Teacher's personnel file.

6.4.2.0.0 The Teacher may make a copy of such information and may be accompanied by one other person or Toronto Teachers' Federation representative who shall have access to such information at the written request of the Teacher.

6.4.3.0.0 If the Teacher disputes the accuracy or completeness of any information in the Teacher's personnel file, other than Performance Reviews under 6.3.0.0.0 the Board shall, where possible within 15 school days after the date the Board received written notice from the Teacher stating the alleged inaccuracy, either confirm or amend this information.

6.4.3.1.0 Where the Board amends information under 6.4.3.0.0, the Board shall, at the request of the Teacher, notify all persons from whom it received and/or to whom it forwarded a report based on the inaccurate information.

6.4.4.0.0 Where the Board amends information in the Teacher's personnel file, the Board shall, at the request of the Teacher, attempt to notify all persons who received a report containing the inaccurate-information.

6.4.5.0.0 Effective July 1, 1980 and thereafter, where the Board adds information to the Teacher's personnel file and the Teacher does not already have or will not otherwise receive a copy or would not otherwise be aware of this addition the Board will forward a copy to the Teacher at the same time this information is added to the Teacher's personnel file.

6.4.6.0.0 The Teacher may request that the Board remove specific material from the Teacher's personnel file, however

6.4.6.1.0 the Teacher must make any such request to the Superintendent of Personnel, in writing, giving the reason(s) for the request."

• Wellington Elementary, 1979-81

(*Inspections*)

"12.06 (1) After the inspection of a teacher, the teacher shall receive a duplicate of the vistor's report on him/her with sufficient space for comments by the teacher and his/her signature.

(2) A teacher shall have access to any file kept on him/her by the Board or school at which he/she teaches.

NOTE: An inspection is any occasion on which a written report is filed."

• Halton Secondary, 1979-81

(*Performance Reports*)

"24.00.00 A Member shall be provided with a copy of any written report of a disciplinary nature directly pertaining to such Member.

24.00.01 A Member shall sign any such report for the sole purpose of indicating that he has received a copy of the report. Such signature does not suggest agreement or disagreement with the content of the report.

24.01.00 A Member shall, upon written request, have access to any performance report pertaining to him held by the Board or agent of the Board."

• Nipigon-Red Rock Secondary, 1980-82

(*Demotion and Dismissal*)

"20.01 Termination of Contract

b) The recommendation to the Board for dismissal of a teacher whose work is unsatisfactory shall come from the Principal and the Supervisory Officer.

c) Before making a recommendation for dismissal, the Principal or Supervisory Officer shall:

i) Visit the teacher early in the term.

ii) Make recommendations in writing to the teacher as to how he may improve.

iii) Arrange for assistance to the teacher from the co-ordinator.

iv) Within a reasonable time visit the teacher to assess if the recommendations are being carried out.

v) In the event of continued unsatisfactory performance, inform the teacher in writing that, unless a further assessment shows satisfactory performance, a recommendation for termination of contract will be made.

vi) Make a further assessment after a reasonable time.

d) Reasonable time shall be a period of not less than three weeks.

e) The parties recognize that suspension or removal of a teaching certificate is due cause for dismissal.

20.02 Notwithstanding the provisions of Section 20.01 above, the positions of Principal and Vice-Principal shall be subject to the following provisions:

a) The competence of the Principal and the Vice-Principal shall be evaluated in the manner outlined above by the Supervisory Officer.

b) The Branch Affiliate may, by majority vote of its members in a secret ballot, request a confidential staff investigation of the relationship of the Principal or Vice-Principal and the staff.

c) Such a request shall be made in writing to the Affiliate with specific reasons for the request and with copies to the Principal or Vice-Principal and to the Chairman of the Board.

d) Following such staff investigation, the Affiliate shall make a confidential recommendation to the parties and to the Principal or Vice-Principal.

e) In the event that the parties and the Principal or Vice-Principal fail to implement the recommendations of the confidential report of the Affiliate by mutual consent, the report shall be referred publicly to a committee consisting of one representative of the Branch Affiliate, one member appointed by the Board and a chairman selected by the appointees or by the Education Relations Commission.

f) i) the appointees of the Board and the Branch Affiliate shall meet within seven days of the reports being declared public to select or seek the appointment of a chairman.

ii) The Committee shall meet within fourteen days of the reports being declared public.

iii) The Committee shall make its decision within fourteen days of its first meeting.

g) The decision of the Committee will be final and binding upon the parties."

• Nipissing Secondary, 1980-82

(*Evaluation of Teacher Performance*)

"18.01 Before an evaluation report is placed in a Teacher's File, the following procedure shall be followed:

i) Before a formal evaluation leading to a written report takes place the evaluator and Teacher shall meet to discuss the criteria for evaluation.

ii) Any formal report of a Teacher's work shall be made in writing and signed by the evaluator.

iii) A meeting to discuss the evaluation shall be held at the request of either party.

iv) The Teacher shall receive one (1) copy of the report.

v) The Teacher may add any comments in writing on the report, if he so wishes."

...

(*Personnel Files*)

"19.01 Following the written request of a Teacher for an appointment, the Board shall make available for inspection, during normal business hours, all information on its file pertaining to the Teacher at the time of the request.

19.02 The Teacher may make a copy of such information and may be accompanied by one other person who shall have access to such information at the request of the Teacher.

19.03 If the Teacher disputes the accuracy or completeness of any such information other than an evaluation referred to in the article entitled "Evaluation of Teacher Performance", the Board shall, within twenty school days from receipt of a written request by the Teacher stating the alleged inaccuracy, either confirm or amend the information where possible.

19.04 Where the Board amends information as outlined in this article, the Board shall, at the request of the Teacher, notify all persons who received a report based on the prior information."

• Timmins Secondary, 1980-82

(*Visitations*)

"XIV It is understood by all members of the Branch Affiliates that Professional Evaluation under section 12.09 of this agreement does not preclude any other evaluation of a teacher as the Director of Education so directs."

...

(*Teacher Retention*)

"12.09 c) Professional Evaluation

Evaluation is to be done by the Principal and Vice-Principal.

a) Twenty-four (24) hours written notice given for pre-consultation visit

(at which time)

b) Notice will be given in writing to the teacher (2 teaching days in advance) of the visitation after the choice of the classes to be visited is agreed upon by both the evaluator and the teacher at the pre-consultation meeting

(at which time)

c) The teacher should indicate at the pre-consultation meeting which class or classes could be evaluated and the type of lesson the evaluator could expect to see.

Minimum of one visit by Vice-Principal and one visit by Principal and a maximum of two visits by Vice-Principal and two visits by Principal, with the second visit by mutual consent between the evaluator and the teacher.

Visit restricted to one class per day - unless by mutual consent. Suggest visits to teacher take place within a 2 week time frame.

a) Each visitation will be followed (within 48 hours) by a post-visit meeting to review the effectiveness of the lesson observed and the total number of points received.

b) At this time a second visit may be agreed upon by both evaluator and teacher.

c) At the conclusion of the total evaluation exercise by the evaluator, allocation of points and the evaluation will be communicated in writing to the teacher within 48 hours. The teacher will accept the higher of the two marks given by the evaluator should a second visit have occurred.

Principal and Vice-Principal to visit and report separately.

Every possible effort will be made by the evaluator to make the visit, once agreed upon. However, should emergencies arise, the procedure for time, date, class, etc. will begin again at step 2(a).

Evaluation results in points will be assigned on the following basis:

Each evaluator will give the teacher a rating which shall include teaching ability (teaching skills, teacher preparation and class room management), contribution to the school and extra-curricular activities, out of a maximum of twenty (20) points, with a maximum of five (5) assigned for contribution to the school and extra-curricular activities. The two ratings of the evaluators will be averaged to give a rating out of twenty (20) points. Eleven (11) points is the minimum awarded to a teacher on permanent contract.

12.10 Final Date For Ranking

By the end of September, subject to updating of qualifications, the Principal will maintain a ranking list as outlined in 12.09 (a) and (b) above which shall be available for any staff member. The list will be verified by a Supervisory officer, the principal and the President of the Branch Affiliates.

12.11 Teachers to be Evaluated and Final Date for Evaluation

A professional evaluation of teachers will be made in accordance with Article 12.09(c) above and based on the following:

a) all evaluations are to be completed on or before February 5

b) all probationary teachers will be evaluated

c) from the ranking list in Article 12.10 and beginning with the teacher having the lowest number of points accumulated, the number of teachers to be evaluated will be

i) the first five (5) teachers on the list at Ecole Secondaire Theriault plus all teachers with nine (9) or fewer points more than the highest ranking of those five (5) teachers.

ii) the first four (4) teachers on the list at Timmins High and Vocational School plus all teachers with nine (9) or fewer points more than the highest ranking of those four (4) teachers.

iii) the first three (3) teachers on the list at Roland Michener Secondary School plus all teachers with nine (9) or fewer points more than the highest ranking of those three (3) teachers.

d) At a school where there is an equal or greater number of probationary teachers than the first number of teachers indicated for that school in b) i) or b) ii) or b)iii) above (E.S.T. - 5, T.H. & V. S. - 4, R.M.S.S. - 3) only probationary teachers will be evaluated.

• Elgin County R.C.S.S., 1979-81

(*Personnel Files*)

"9.2 Teachers shall continue to have the right to review the contents of their own personnel files.

Three years after an unsatisfactory report has been made on a teacher, he/she may submit a written request to the Board to have the report removed from the file, provided that the teacher has improved in the area(s) of weakness indicated within the report."

• Waterloo County R.C.S.S., 1979-81

(Working Conditions)

"4.01 The Board shall have the right to maintain Personnel Files.

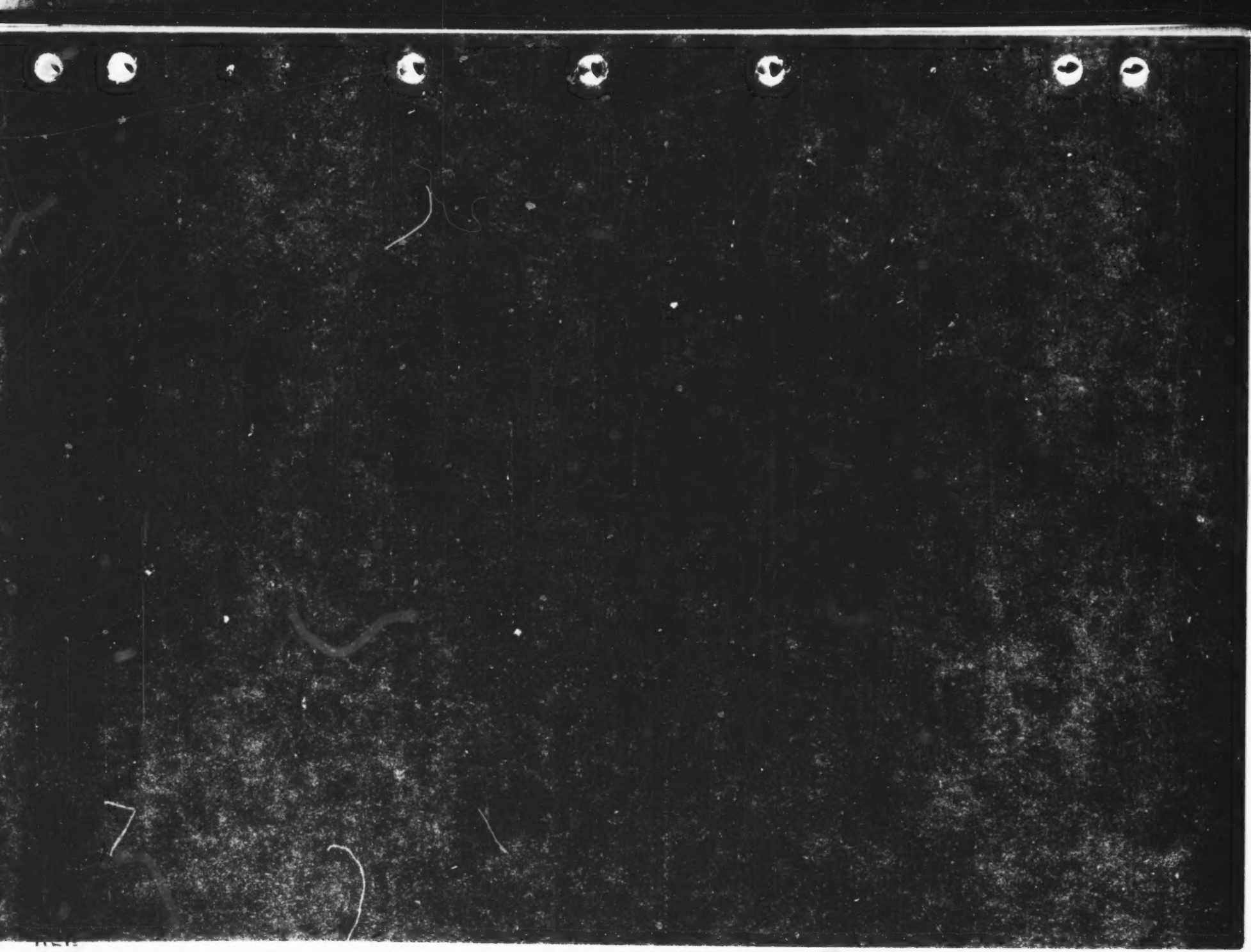
4.02 Individual Teachers have the right to review the contents of any and all files kept on them and to obtain copies of any therein. Requests for reviewing contents of files shall be handled through the office of the Director of Education.

4.03 All reports made upon the work of a Teacher which could affect the continuance of a Teacher's Contract or the possible future promotion of the Teacher shall be made in writing and placed within the Teacher's file within six working days.

4.04 Whenever possible all reports referred to in 4.03 shall be discussed with the Teacher prior to their being presented in final written form.

4.05 After September 1, 1977, upon receipt of the copy of the report referred to in 4.03, the teacher may add comments to the report, sign it and return it for placement in the Teacher's file. Any such comments are to be returned within six working days.

4.06 The Teacher's individual file shall contain a record of outstanding work or voluntary positive contributions to the school system. Such services as participation on Board Committees, participation in special projects or professional participation in Affiliate matters shall be recorded and entered in the Teacher file. The Branch Affiliate shall provide the Board with a record of such contributions to the school system annually following the May General Meeting of the Local Affiliates.

4.07 A complaint received upon the work of a Teacher, serious enough to investigate, shall be brought to the attention of the Teacher as soon as possible and the Teacher be given the opportunity to explain or refute the basis of the complaint.

4.08 Final evaluation of a Teacher, upon termination of employment, shall be concluded prior to severance. No documents or other material shall be placed in the Personnel File of such a Teacher after severance."